

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Детский сад общеразвивающего вида № 7 городского округа-город Камышин (МБДОУ Дс № 7)

ПРИНЯТО

на общем собрании работников учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета  
Протокол № 3 от 30.08.2016  
ППО \_\_\_\_\_ Л.В. Карабутова

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 117-о от 30.08.2016

## **«ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ Дс № 7»**

**П – 5**

Содержание:

1. Общие положения
2. Основные условия оплаты труда работников
3. Порядок и условия установления и выплат компенсационного характера
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
5. Условия оплаты труда руководителя МБДОУ Дс № 7
6. Другие вопросы оплаты труда

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад общеразвивающего вида №7, подведомственного Комитету по образованию Администрации городского округа - город Камышин (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и Волгоградской области, Министерства образования, науки Российской Федерации и [постановлением](#) Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановления Администрации городского округа-город Камышин от 29.08.2016г. № 1447-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации городского округа-город Камышин».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад общеразвивающего вида № 7, подведомственного Комитету по образованию Администрации городского округа - город Камышин (далее учреждение), подведомственного Комитету по образованию Администрации городского округа - город Камышин, независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников учреждения включает должностные оклады, ставки, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации.

1.4. Размеры должностных окладов, ставок, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, средств бюджета городского округа – город Камышин и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным Комитетом по образованию Администрации городского округа – город Камышин (далее - учредитель) по согласованию с Управлением финансов Администрации городского округа – город Камышин.

1.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим

Положением.

1.6. На основе настоящего Положения руководитель разрабатывает локальные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, согласованные с представительным органом трудового коллектива согласно специфике учреждения

1.7. Индексация должностных окладов, ставок работников производится в соответствии с правовым актом Администрации городского округа – город Камышин.

При индексации (увеличении) должностных окладов, ставок их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## 2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Размеры должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням работников, а так же по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

2.3.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам установлены:

- 1) **20 часов в неделю** - учителям дефектологам и учителям-логопедам, логопедам;
- 2) **24 часа в неделю** – музыкальным руководителям;
- 3) **25 часов в неделю** – воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 4) **30 часов в неделю** – инструкторам по физической культуре;
- 5) **36 часов в неделю** – воспитателям, старшему воспитателю дошкольного образовательного учреждения.

Тарификация осуществляется один раз в год, на начало учебного года.

2.3.3. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.4. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиками работы, коллективным договором.

2.4. Условия оплаты и особенности труда других работников учреждения.

2.4.1. Должностные оклады других работников, из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного, медицинского и младшего обслуживающего персонала, выплачиваются за работу при выполнении нормы рабочей недели согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и другим нормативным актам, содержащим нормы трудового права.

Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.4.2. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных работников по видам экономической деятельности.

2.4.3. Сменный график работы работников, занимающих должности сторожей приравнивается к пятидневной рабочей неделе с 40-часовой нормой работы в неделю. Оплата труда производится по окладной системе. Руководитель несет ответственность за составление графика дежурств сторожей на следующий календарный год. На январь работодатель устанавливает график дежурств, состоящий из двух частей: 1) в части дней приходящихся на январские каникулы, установленные законодательством, которые подлежат оплате пропорционально отработанному времени с учетом праздничных дней, либо по желанию работника вместо оплаты могут компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного времени; 2) в части остальных дней, работа в течение которых оплачивается согласно отработанной норме рабочего времени при 40-часовой рабочей неделе по окладу. Руководитель обязан ознакомить работников с графиком работы под подпись.

Данная норма утверждается в правилах трудового распорядка учреждения.

### **3. Порядок и условия установления и выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам работников (если иное не установлено федеральными законами, Указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), пропорционально доле занимаемой штатной единицы по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.3. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда комиссией учреждения, с привлечением организации, проводящей оценку

условий труда, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливаются по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - 5 процентов должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - 7 процентов должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - 9 процентов (включительно) должностного оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам Специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных]:

3.4.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к должностному окладу, ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки

временно отсутствующего работника.

3.4.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.5. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере не менее 20 процентов должностного оклада рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Размер выплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов от должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время.

3.4.6. Локальным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику устанавливаются выплаты в размерах согласно приложению 2 к настоящему Положению.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях материальной заинтересованности, стимулирования и поощрения работников учреждения (за исключением руководителя) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу, ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность не более 100 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке не более 50 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере не более 100 процентов;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере не более 30 процентов;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере не более 30 процентов;

3) выплаты за общий трудовой стаж;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в форме доплат в процентах к должностным окладам, ставкам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе или абсолютных размерах, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.3.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, достижения в работе;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, участие в работе экспериментальных и инновационных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;

за сложность и напряженность выполняемой работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения.

4.3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества), работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем.

4.4.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, медицинских работников, в следующих размерах:

1) педагогическим и медицинским работникам:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

4.4.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, не более 7 000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, 3 000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный» - 30 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации – 15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (нагрудного знака «Отличник народного просвещения») - 10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам с даты присвоения почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

4.5. Суммарный размер выплат по надбавкам, указанным в пунктах 4.3, 4.4 настоящего раздела, не должен превышать 250 процентов должностного оклада, ставки в месяц.

4.6. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работникам по основной работе и работе, выполняемой по совместительству в следующих размерах от должностного оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы, ставке:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 5 лет включительно до 10 лет – 10 процентов;



при стаже работы от 10 лет включительно до 15 лет – 15 процентов;  
свыше 15 лет – 20 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Премииальные выплаты включают в себя:

4.7.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов должностного оклада ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов должностного оклада ставки в расчете на год.

4.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.7.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада, ставки в расчете на год.

4.8. Решение о введении выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

4.9. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## **5. Условия оплаты труда руководителя МБДОУ Дс № 7**

5.1. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой [формой](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;

при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5;

при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности от 1 до 6;

при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности от 1 до 7;  
при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.4. Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя, утвержденным локальным актом учредителя.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости организации [штатная численность работников учреждения, показатели, учитывающие режим работы, наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений, масштаб и сложность руководства, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое].

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных [разделом 3](#) Постановления Администрации городского округа-город Камышин от 29.08.2016г. № 1447-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации городского округа-город Камышин».

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учредителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.6. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю, относятся:

- 1) надбавки за общий стаж работы;
- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 3) премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю (за исключением надбавки за общий стаж работы) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности (качества) работы, к которым относятся:

- выполнение муниципального задания в полном объеме;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- целевое и эффективное использование бюджетных средств;
- своевременность выполнения поручений, предоставления информации;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-методическая работа;
- качество образовательных услуг;
- организация приносящей доход деятельности в организации.

Порядок оценки выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения, его руководителя для установления стимулирующих выплат (за исключением надбавки за общий стаж работы) устанавливается локальным актом учредителя.

5.6.1. Надбавка за общий трудовой стаж работы устанавливается руководителю в следующих размерах от должностного оклада пропорционально доле занимаемой штатной единицы:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – не более 5 процентов;

при стаже работы от 5 лет включительно до 10 лет - не более 10 процентов;  
при стаже работы от 10 лет включительно до 15 лет - не более 15 процентов;  
свыше 15 лет – не более 20 процентов.

5.6.2. Руководителю может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличия почетного звания, квалификационного уровня и других факторов, определяемых локальным актом учредителя.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении руководителя на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя не должен превышать 200 процентов должностного оклада в месяц.

5.6.3. Руководителю при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю устанавливается в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.7. При прекращении трудового договора с руководителем по любым установленным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в [части второй статьи 349.3](#) Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в [абзаце первом](#) настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника организации на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в

которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178 и 318](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

**Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.**

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя.

6.3. Работникам при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными актами организации.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

6.4. Размер материальной помощи руководителю и работникам не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

к Положению об оплате труда работников  
МБДОУ Дс № 7 городского округа –  
город Камышин

## Размеры должностных окладов (ставок) работников МБДОУ Дс №7 городского округа – город Камышин

### 1. Размеры должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер базового должностного оклада, ставки (рублей)
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5252
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	11461
3 квалификационный уровень	Методист, воспитатель, педагог-психолог	11992
4 квалификационный уровень	старший воспитатель	12130
<i>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>		
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	10218
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>		
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела	5778
<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих</b>		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, кастелянша, сторож, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4203

**Размер компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях,  
отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты, рубли)
1.	за руководство городскими методическими объединениями	1 000 рублей;
2.	за ведение делопроизводства и архива, при отсутствии соответствующей должности педагогическим и другим работникам	30 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке;
3.	за работу в экспертной группе по аттестации педагогических работников	10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке;
4.	за работу по охране труда, при отсутствии в организации штатного специалиста по охране труда	15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке;
5.	за работу в МБДОУ Дс № 7, реализующего адаптированные образовательные программы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:	
	руководителям, педагогическим работникам	20 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке;
	прочим работникам	15 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы;
6.	учителям-логопедам	20 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально учебной нагрузке;
7.	работникам МБДОУ Дс № 7 за работу с воспитанниками ВИЧ-инфицированными, больными вирусом иммунодефицита человека (СПИД)	10 процентов от должностного оклада, ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

