

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МКДОУ «Руднянский детский сад «Огонёк» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законодательством Волгоградской области от 08.04.2016г. №163/1 «Об общих требованиям к положениям об оплате труда работников муниципальных районов Волгоградской области», постановлением администрации Руднянского муниципального района Волгоградской области от 28.09.2018г. № 550 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных администрации Руднянского муниципального района Волгоградской области» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МКДОУ «Руднянский детский сад «Огонёк» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников учреждения, 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 учреждения;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения представителя трудового коллектива, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством. При этом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы должны составлять не ниже 70 %, суммарный размер стимулирующих выплат для работников учреждений не должен превышать 250 % оклада в месяц, для руководителя – 200% за исключением стимулирующих выплат за стаж и премиальных выплат.

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.

1.5. 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 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.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), 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 учреждений формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, районного бюджета формирования фонда оплаты труда.

1.7.Оплата труда работников учреждений, 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.

1.8. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Руднянского муниципального района.

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

1.9. Условия оплаты труда работников организаций, в том числе

размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного

характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются

трудовым договором.

2.Основные условия оплаты труда работников учреждений.

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

* + размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
  + требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждения:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

2.5.2. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными

* иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
  + выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  + 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).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в денежном выражении, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам учрежденийя, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда

* размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

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

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (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.

* + случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий

труда.

3.6. 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).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 окладу (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 оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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 двойной дневной или часовой тарифной ставки;
* работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 2 к настоящему Положению.

1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: а) надбавка за интенсивность в размере;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному

окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие почетного звания;

1. надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
2. премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

1. ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ,

надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждений:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

* за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
* за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
* за сложность и напряженность выполняемой работы .

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

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

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

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по

результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего

решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания

Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым

присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и

СССР 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 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 по основной работе и работе,

осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР,

название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный" по

основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный), указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

* при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;
* при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
* при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
* свыше 15 лет - 10 процентов.

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

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные

* установленном порядке.

4.8. Премиальные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер выплат премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) , ставки в расчёте на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

4.8.3. 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 оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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

4.11. Молодым специалистам, работающим в учреждении, устанавливается ежемесячная надбавок к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

4.12. 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.

* + 1. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения 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. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной

платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров,

формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы

работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего

руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в

кратности 3.

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается

учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба

управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, участия в

целевых программах.

Порядок и условия установления должностного оклада руководителя учреждения определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

Размер должностного оклада руководителя учреждения не должен

превышать предельный размер должностного оклада руководителя

организации, равный 95 процентам ежемесячного оклада главы

Руднянского муниципального района.

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения

применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных

окладов, ставок заработной платы работников учреждения (в том числе

руководителя учреждения), проведенной после его установления.

При установлении должностного оклада руководителя его размер

подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу; премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в

сельской местности, надбавки за выслугу) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-методическая работа;

качество образовательных услуг;

организация приносящей доход деятельности в учреждении.

5.7. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения 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 учреждения на срок до одного года.

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

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в

сельской местности устанавливаются руководителю учреждения в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю

учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения

устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

5.9. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

руководителя учреждения 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 конкретного руководителя учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к

должностному окладу руководителя учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Целевые показатели эффективности работы руководителя учреждения . | Критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения. | Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Интенсивность и высокие результаты работы | Уровень  профессиональной  подготовленности,  сложность, важность  выполняемой работы | До 1,95 |
| 2 | Результативность организационно- управленческая (финансовая ) работа | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | 0,05 |
| 3 | Организация приносящей доход деятельности учреждения | Размер дохода за год,  предшествующий  установлению  персонального  повышающего  коэффициента (рублей): |  |
| От 100000 до 500000 | 0,05 |
| От 500001 до 1000000 | 0,1 |
| От 1000001 до 2000001 | 0,15 |
| От 2000001 до 4000001 | 0,2 |
| От 4000001 до 6000001 | 0,25 |
| От 6000001 до 8000001 | 0,3 |
| От 8000001 до 10000001 | 0,35 |
| От 10000001 до 15000001 | 0,4 |
| От 15000001 до 20000001 | 0,45 |
| От 20000001 до 30000001 | 0,5 |
| Свыше 30000001 | 0,55 |

5.10. Руководителю учреждения 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).

Премирование руководителя учреждения производится по итогам

работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и ее руководителя, оценки качества работы учреждения, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий 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.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем

учреждения 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

учреждения в служебную командировку, направления работника

учреждения 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 учреждения предоставляется материальная помощь.

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

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения в расчете на год.

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

Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

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

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.

6.5. В целях реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597

«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

из фонда оплаты труда учреждения педагогическим работникам

учреждения выплачиваются единовременные выплаты в размерах,

определяемых руководителем учреждения.

Выплаты производятся по основному месту работы и по основной

должности и выплачиваются вместе с заработной платой.

Приложение 1

к Положению об оплате труда

работников муниципального казённого

дошкольного образовательного

учреждения «Руднянский детский сад

«Огонёк» Руднянского муниципального

района Волгоградской области

Размеры

базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Администрации Руднянского муниципального района Волгоградской области

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование профессиональной квалификационной | | | | | | | | | | |  | | Базовый |  |
|  | группы, квалификационного уровня, должности | | | | | | | | | | |  | | (минимальн |  |
|  |  | |  | (профессии) | | | | |  | | |  | | ый) размер |  |
|  |  | |  |  | |  | | |  | | |  | | оклада |  |
|  |  | |  |  | |  | | |  | | |  | | (должностн |  |
|  |  | |  |  | |  | | |  | | |  | | ого оклада), |  |
|  |  | |  |  | |  | | |  | | |  | | (ставки) |  |
|  |  | |  |  | |  | | |  | | |  | | (рублей) |  |
|  |  | |  |  | |  | | |  | | |  | |  |  |
| 1 |  | |  | 2 | |  | | |  | | |  | | 3 |  |
| 1 | Профессиональные | | | квалификационные | | | | | группы | | | | |  |  |
|  | должностей работников образования (в соответствии с | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | приказом | | Министерства | | | здравоохранения | | | | | | и | |  |  |
|  | социального развития Российской Федерации от 5 мая | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | 2008 г № 216н «Об утверждении профессиональных | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | квалификационных | | | групп | | должностей | | | работников | | | | |  |  |
|  | образования») | | |  | |  | | |  | | |  | |  |  |
| 1.1 | Профессиональная | | | квалификационная | | | | | группа | | | | |  |  |
| . | «Должности | | работников | | | учебно-вспомогательного | | | | | | | | 9 500 |  |
|  | персонала первого уровня»: | | | | |  | | |  | | |  | |  |
|  |  | | |  | | |  | |  |  |
|  | -помощник воспитателя | | | | |  | | |  | | |  | |  |  |
| 1.2 | Профессиональная | | | квалификационная | | | | | группа | | | | |  |  |
| . | «Должности педагогических работников» | | | | | | | |  | | |  | |  |  |
|  | 1 квалификационный уровень: | | | | |  | | |  | | |  | |  |  |
|  | -музыкальный руководитель | | | | |  | | |  | | |  | | 10 100 |  |
|  | -инструктор по физической культуре | | | | | | | |  | | |  | |  |  |
|  | 3 квалификационный уровень: | | | | |  | | |  | | |  | | 10 200 |  |
|  | - воспитатель | |  |  | |  | | |  | | |  | |  |
|  |  |  | |  | | |  | | |  | |  |  |
|  | 4 квалификационный уровень: | | | | |  | | |  | | |  | |  |  |
|  | -старший воспитатель | | | | |  | | |  | | |  | | 10 250 |  |
|  | -учитель-логопед | | |  | |  | | |  | | |  | |  |  |
| 2 | Профессиональные | | | квалификационные | | | | | группы | | | | |  |  |
|  | общеотраслевых | | | | должностей | | | руководителей, | | | | | |  |  |
|  | специалистов и служащих (в соответствии с приказом | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  |  | | | | | | | | |  | | |  |  |  |
|  | Министерства здравоохранения и социального развития | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | утверждении | профессиональных квалификационных | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | групп общеотраслевых должностей | | | | | | | руководителей, | | | | | |  |  |
|  | специалистов и служащих") | | | | | |  |  | |  |  | |  |  |  |
| 2.1 | Профессиональная | | | | квалификационная | | | | | группа | | | |  |  |
| . | "Должности руководителей, специалистов и служащих | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | второго уровня": | | | |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |
|  | 2 квалификационный уровень: | | | | | |  |  | |  |  | |  | 10 000 |  |
|  | -заведующий хозяйством | | | | | |  |  | |  |  | |  |  |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  |
| 3 | Профессиональные | | | | квалификационные | | | | | группы | | | |  |  |
|  | общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | приказом | Министерства | | | | | здравоохранения | | | | и | | |  |  |
|  | социального развития Российской Федерации от 29 мая | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | 2008 г № 248-н «Об утверждении профессиональных | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | квалификационных групп общеотраслевых профессий | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | рабочих») |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |
| 3.1 | Профессиональная | | | | квалификационная | | | | | группа | | | |  |  |
|  | «Профессии рабочих первого уровня»: | | | | | | |  | |  |  | |  |  |  |
|  | Ι квалификационный уровень: | | | | | |  |  | |  |  | |  | 7 500 |  |
|  | Наименования профессий рабочих, по которым | | | | | | | | | |  | |  |  |  |
|  | предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных | | | | | | | | | |  | |  |  |  |
|  | разрядов в соответствии с Единым тарифно- | | | | | | | | |  |  | |  |  |  |
|  | квалификационным справочником работ и профессий | | | | | | | | | |  | |  |  |  |
|  | рабочих: |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |
|  | -кастелянша |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |
|  | - уборщик служебных помещений | | | | | | |  | |  |  | |  |  |  |
|  | -кухонный работник | | | |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |
|  | -дворник |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |
|  | -машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья | | | | | | | | | |  | |  |  |  |
|  | -рабочий по комплексному обслуживанию зданий и | | | | | | | | | |  | |  |  |  |
|  | сооружений (без квалификационного разряда); | | | | | | | | |  |  | |  |  |  |
| 3.2 | Профессиональная | | | | квалификационная | | | | | группа | | | |  |  |
| . | «Профессии рабочих второго уровня» | | | | | | |  | |  |  | |  |  |  |
|  | 1 квалификационный уровень: | | | | | |  |  | |  |  | |  |  |  |
|  | наименования профессий рабочих, по которым | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных | | | | | | | | | | | | |  |  |
|  | разрядов в | соответствии с | | | | | Единым | | | тарифно- | | | | 10 000 |  |
|  | квалификационным справочником работ и профессий | | | | | | | | | | | | |  |
|  |  |  |
|  | рабочих: |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |
|  | - повар. |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |
|  |  |  | | |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |

Приложение 2

к Положению об оплате труда

работников муниципального казённого

дошкольного образовательного

учреждения «Руднянский детский сад

«Огонёк» Руднянского муниципального

района Волгоградской области

Размер компенсационных выплат за работу в других условиях,

отклоняющихся от нормальных

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование выплаты за работу в других | Размер |  |
| п/п | условиях, отклоняющихся от нормальных | (проценты) |  |
| 1 | 2 | 3 |  |
| 1 | За работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы | руководителям , педагогическим работникам – до  15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам – 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной. |  |
| 2 | Дополнительные выплаты за: |  |  |
|  |  |  |  |
| 2.1 | Ведение официального сайта учреждения | до 10 |  |
|  |  |  |  |
| 2.2. | Работу в ЕИС | до 15 |  |
|  |  |  |  |
| 2.3. | Ведение делопроизводства при отсутствии | до 15 |  |
| должности |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |
| 2.4. | Выплата специалистам за работу в | до 15 |  |
| логопедических пунктах |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |
| 3. | Выплаты за работу, не входящую в круг |  |  |
| обязанностей: |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |
| 3.1. | Общественный инспектор | до 10 |  |
|  |  |  |  |
| 3.2 | Ответственный за соблюдение ОТ | до 5 |  |
|  |  |  |  |
| 3.3. | Ответственный за соблюдение правил ПБ | до 5 |  |
|  |  |  |  |