

С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МДОУ д/с № 90
протокол от «01» сентября 2023 г. № ____
Председатель профсоюзного комитета первичной
профсоюзной организации

УТВЕРЖДЕНО

Исполняющий обязанности заведующего
муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад № 90 «Фонтанчик» г. Волжского
Волгоградской области
_____ П.С. Губатая

ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ

Приказом заведующего МДОУ д/с № 90
от 01.09.2023 № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 90 «Фонтанчик» г. Волжского Волгоградской области»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 90 «Фонтанчик» г. Волжского Волгоградской области» (далее – Положение) призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников МДОУ д/с № 90 (далее - Учреждение), подведомственного управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 15.07.2022 № 4028 «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области», постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 03.08.2023 № 4518 « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, утвержденное постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 15.07.2022 № 4028, Уставом Учреждения и устанавливает систему оплаты труда.

1.2. Цели:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников Учреждения;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников Учреждения.

1.3. Положение об оплате труда работников Учреждения включает:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условий оплаты труда руководителя, заместителя руководителя;
- другие вопросы оплаты труда.

Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:

- базовый оклад (ставка);
- должностной оклад;
- должностной оклад руководителя, его заместителя (далее по тексту-оклад).

1.4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств финансового обеспечения, полученного в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год:

1). За счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области (для всех работников Учреждения (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителя).

2). За счет средств бюджета субъекта Российской Федерации в соответствии с нормативными правовыми актами Волгоградской области.

1.6 Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения (кроме педагогических работников, младших воспитателей, руководителей) финансируется за счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Индексация размеров базовых окладов (должностных окладов) производится на основании решения о бюджете городского округа – город Волжский Волгоградской области.

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

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Размер месячной заработной платы работников Учреждения определяется исходя из установленного базового, должностного оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными правовыми актами Учреждения, настоящим Положением.

1.11. Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда Учреждения могут направляться Учреждением на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Базовые оклады работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих») (приложение № 1) .

2.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда (приложение №1).

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных в соответствии с настоящим Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель Учреждения.

2.4. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания к базовому окладу в следующих размерах (приложение № 2):

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- за наличие ученой степени, почетного звания, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 №1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», - в размере 10 процентов.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачиваются на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителя), не может быть ниже 50% минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» ежегодно с 1 января соответствующего года, и не может превышать 150% указанного минимального размера оплаты труда.

При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с настоящим Положением, и минимальным размером 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 из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5. Установление руководителем Учреждения должностных окладов по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, а также установление диапазонов размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» и не может превышать 150% минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствующем году.

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

Для педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за

ставку заработной платы включает проводимые ими занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы между ними.

За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм только для выполнения преподавательской работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.8. Нормируемая часть педагогической работы сотрудников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для воспитанников. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

Выполнение педагогической работы регулируется сеткой непосредственно образовательной деятельности.

2.9. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками по должностям, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и оказание методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно по подготовке к работе по обучению и воспитанию воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

2.10. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.12. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников продолжительностью не более двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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).

3.2. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с воспитанниками высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3-й 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 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.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при

сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющих 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), 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 в 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 не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем 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 выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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 22:00 часов до 06:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

За дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом в учреждении устанавливаются следующие выплаты:

1) от базового оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию (классность), наличие учетной степени, почетного звания.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат

компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных пунктом 4.1. настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными актами Учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных пунктом 5.2. настоящего Положения, в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя, его заместителя) относятся:

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и о его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании локального акта Учреждения.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, в соответствии с критериями Положения о повышающем коэффициенте (приложение № 3)

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 5.2.1. 5.2.2. пункта 5.2. настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производится в соответствии с критериями (приложение № 4).

Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат определяются Учреждением самостоятельно в пределах ФОТ и утверждаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

5.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении.

Надбавка за выслугу лет устанавливается к базовому окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – не более 5%;
- при стаже работы от 3 до 8 лет – не более 10%;
- при стаже работы от 8 до 15 лет – не более 20%;
- при стаже работы от 15 лет – не более 30%;

Условия и размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении устанавливаются локальным актом Учреждения. Размер не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада) в месяц, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.2.4. Премииальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада), премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада).

Общий размер премий по итогам работы за квартал, за год не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в 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 оклада (должностного оклада).

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

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в год

Для работников учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с курирующим отраслевым подразделением, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

5.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя

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

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, должности которых относятся к основным профессиям возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение:

- в дошкольном учреждении – воспитатели, старшие воспитатели;

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, а также определения размера коэффициента кратности в соответствии с объемными показателями и порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя определяется согласно Городскому положению от 01.07.2009 № 460-ВГД «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа – город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений».

Объемные показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

6.2. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов(должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенной после его установления.

По истечении срока действия срочного трудового договора с руководителем учреждения и при заключении нового срочного трудового договора (в том числе с вновь принимаемым руководителем учреждения), а также при ежегодном пересмотре должностных окладов руководителей в январе текущего года при изменении размера максимального должностного оклада руководителя в случае увеличения (уменьшения) численности обучающихся(воспитанников) предельный размер должностного оклада, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом всех проводимых индексаций размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенных после его установления.

6.3. Критерии и особенности определения размера максимального должностного оклада руководителя.

Размер максимального должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления)	Численность воспитанников (чел.)
95	- от 291 и более; - от 215 при наличии групп компенсирующей направленности количестве более 50% от общего числа групп; - от 200 при наличии групп компенсирующей направленности количестве 100% от общего числа групп
90	- от 201 до 290; - от 151 при наличии групп компенсирующей направленности количестве более 50% от общего числа групп; - от 130 при наличии групп компенсирующей направленности количестве 100% от общего числа групп
85	- от 101 до 200; - от 75 при наличии групп компенсирующей направленности количестве более 50% от общего числа групп; - от 50 при наличии групп компенсирующей направленности количестве 100% от общего числа групп
80	до 100

6.4 Размер максимального должностного оклада руководителя устанавливается (пересматривается) ежегодно в январе текущего года.

В случае увеличения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

В случае уменьшения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в соответствии с Трудовым кодексом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение не ранее чем через 2 месяца после официального уведомления.

Должностной оклад руководителя учреждения, завершившего процедуру реорганизации, устанавливается на дату завершения процедуры реорганизации учреждения.

6.5 При установлении максимального должностного оклада руководителя контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным и дошкольным учреждениям, а также по учреждениям дополнительного образования детей – по списочному составу постоянно обучающихся (воспитанников) на 1 января.

6.6. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются:

- в учреждениях со штатной численностью от 300 единиц и более – на 10–30процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

- в учреждениях со штатной численностью менее 300 единиц –на 15–30процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения являются количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работ) по нескольким направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов заместителей руководителя учреждения определяются локальными актами учреждения.

6.7 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.9. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения, заместителям руководителя, относятся:

1) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – не более 5%;

- при стаже работы от 3 до 8 лет – не более 10%;

- при стаже работы от 8 до 15 лет – не более 20%;

- при стаже работы свыше 15 лет – не более 30%.

2) надбавки за наличие зданий в учреждениях:

- при наличии 2 зданий – 10 процентов должностного оклада;

- при наличии 3 зданий – 15 процентов должностного оклада;

- при наличии 4 зданий и более – 20 процентов должностного оклада;

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя учреждения и утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и его размера принимается руководителем учреждения.

Работодателю при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения определяются в соответствии с приложением № 5.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения определяются в соответствии с приложением № 6

Персональный повышающий коэффициент является стимулирующей выплатой и не образует новый оклад.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения определяются на основании локального акта учреждения. (приложение 6)

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающим 350 процентов должностного оклада в месяц;

4) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия;
- премия из средств, полученных за счет предпринимательской деятельности (платные услуги).

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал – 75 процентов должностного оклада, за год – 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Для руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен. Для заместителей руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Стимулирующие выплаты руководителю по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями, критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденными постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

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 устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

6.10. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

6.11. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются нормативным правовым актом учреждения.

6.12. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями 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 настоящем пункте 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).__

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

7.2. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем Учреждения и работниками.

7.3. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.4. Руководитель Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

7.5 Из экономии фонда оплаты труда Учреждения работникам (в том числе руководителю и его заместителям) предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов базового оклада в год.

7.6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством.

8. Заключительные положения

8.1. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением и за соблюдение государственных гарантий по минимальному размеру оплаты труда.

Срок действия данного Положения: с 01.09.2023 до принятия нового.

Согласовано

Протокол общего собрания

трудового коллектива МДОУ д/с 90 от 01.09.2023 № ____

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 90
«Фонтанчик»г. Волжского
Волгоградской области»

Категории работников и соответствующие им должности

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2	3

ПКГ должностей работников «Руководители структурных подразделений»

1 квалификационный уровень	-заведующий структурным подразделением	12886
----------------------------	--	-------

ПКГ должностей работников «педагогические работники»

1 квалификационный уровень	-инструктор по физической культуре; -музыкальный руководитель	11047
2 квалификационный уровень	-педагог дополнительного образования	11602
3 квалификационный уровень	- воспитатель; -педагог-психолог	12151
4 квалификационный уровень	-старший воспитатель -учитель-дефектолог -учитель-логопед	12706

ПКГ должностей работников «Средний медицинский и фармацевтический персонал

5 квалификационный уровень	-старшая медицинская сестра	10350
----------------------------	-----------------------------	-------

ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень	-делопроизводитель	7780
----------------------------	--------------------	------

ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

2 квалификационный уровень	- заведующий хозяйством	9753
----------------------------	-------------------------	------

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень	-специалист по кадрам	10334
----------------------------	-----------------------	-------

ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»

1 квалификационный уровень	-младший воспитатель	9055
----------------------------	----------------------	------

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочего первого уровня»

1 квалификационный уровень	- кастелянша, - машинист по стирке и ремонту спецодежды,	7709
----------------------------	---	------

	- уборщик служебных помещений, - рабочий по комплексному обслуживанию здания, - сторож, - дворник	
--	--	--

Специалисты по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Специалист в сфере закупок	7709
----------------------------	------

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 90
«Фонтанчик» г. Волжского
Волгоградской области»

ПЕРЕЧЕНЬ
повышающих коэффициентов
к базовому окладу сотрудников МДОУ д/с № 90

№ п/п	Наименование надбавки.	Повышающий коэффициент к окладу
1.	За первую квалификационную категорию	15 процентов
2.	За высшую квалификационную категорию	30 процентов
3.	За Почетное звание	10 процентов

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 90
«Фонтанчик» г. Волжского
Волгоградской области»

Перечень
критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента к
должностному окладу работникам учреждения
(за исключением руководителя учреждения и его заместителя)

Категории работников	Наименование критерия	Размер повышающего коэффициента
Педагогические работники	- организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках;	до 20 %
	-вышолнение плана детодней, снижение заболеваемости;	до 20 %
	-отсутствие задолженности по родительской плате;	до 20 %
	-за подготовку, проведение, активное участие в особо важных мероприятиях федерального, регионального, муниципального уровня (конференции, семинары, форумы и др.);	до 20 %
	-разработка программ кружков, секций;	до 20 %
	-участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых занятиях;	до 20 %
	-использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий;	до 20 %
	-организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;	до 20 %
	- высокий уровень исполнительской дисциплины (написание планов, ведение документации, строгое выполнение режимных моментов,	до 20 %
	- выполнение графика внутреннего трудового распорядка);	до 20 %

Старший воспитатель	-высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	до 20 %
	-организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям;	до 20%
	- высокий уровень организации и проведения аттестации педагогических работников;	до 20 %
	-организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет и др.);	до 20 %
	-проведение мероприятий, направленных на профилактику правонарушений и пропаганду здорового образа жизни, гражданско-патриотического воспитания;	до 20 %
	-высокий уровень профессиональной подготовки работника;	до 20 %
	- формирование благоприятного психологического климата в коллективе;	до 20%

	-обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;	до 20 %
	-состояние отчетности, документооборота в учреждении;	до 20 %
Отдел кадров, делопроизводство	-качественное ведение документации;	до 20 %
	-своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности;	до 20 %
	-своевременная подготовка документов для выплаты заработной платы работникам детского сада;	до 20 %
	-разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов, статистических материалов;	до 20 %
	-своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;	до 20 %
	-самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;	до 20 %
	-применение в работе современных форм и методов организации труда;	до 20 %
	-своевременное и качественное предоставление отчетности;	до 20 %
	-отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	до 20 %

<p>Медицинский работник</p>	<ul style="list-style-type: none"> - сохранение здоровья детей; -большой объём работ, -напряженность, интенсивность труда, связанная с превышением установленных норм количества детей; -снижение заболеваемости, проведение профилактических мероприятий; -ведение документации по пищеблоку; -высокий уровень профессиональной подготовки работника; -проведение мероприятий, направленных на профилактику правонарушений и пропаганду здорового образа жизни, гражданско-патриотического воспитания; -строгое соблюдение санитарно-гигиенических требований; -организация качественного питания детей; - другие основания. 	<p>до 20 %</p>
<p>Младший обслуживающий персонал</p>	<ul style="list-style-type: none"> -содержание групповых комнат, помещений общего пользования и участков в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; -большой объём работ, напряженность, интенсивность труда, связанная с превышением установленных норм количества детей; -строгое выполнение графиков уборки, проветривания, генеральной уборки; -помощь воспитателям в организации воспитательно-образовательного процесса; 	<p>до 20 %</p> <p>до 20 %</p> <p>до 20 %</p> <p>до 20 %</p>
	<ul style="list-style-type: none"> -оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; -проведение особо срочных работ; - активное участие в ремонтных работах; -участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.); 	<p>до 20%</p> <p>до 20 %</p> <p>до 20 %</p> <p>до 20 %</p>

<p>Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, сторожа, уборщики помещений)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин; - большой объем работ, большая напряженность, интенсивность труда, связанная с превышением установленных норм количества детей; - качественное проведение генеральных уборок; - активное участие в ремонтных работах; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы пищеблока; - другие основания. 	<p>до 20 %</p>
<p>Председатель профкома, члены профкома</p>	<ul style="list-style-type: none"> - содействие стабильной работе коллектива, - выполнение общественно значимой для учреждения работы, - активное участие в мероприятиях различного уровня, - активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др. 	<p>до 20 %</p> <p>до 20 %</p> <p>до 20 %</p> <p>до 20 %</p>

Перечень критериев стимулирующих надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ:

№ п/п	наименование	%
5.2.1 за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются следующие выплаты за:		
5.2.1.1	напряженность труда	до 100%
5.2.1.2	интенсивность труда	до 100%
5.2.1.3	выполнение наиболее сложных работ	до 100%
5.2.1.4	за работу, не входящую в круг основных обязанностей	до 100%
5.2.1.5	за особый режим работы, связанный с производственной необходимостью и природными факторами	до 100%
5.2.1.6	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у воспитанников, родителей, общественности	до 100%
5.2.1.7	организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	до 100%
5.2.1.8	привитие санитарно-гигиенических навыков	до 100%
5.2.1.9	сохранение контингента воспитанников (нормативная посещаемость)	до 100%
5.2.1.10	участие в инновационной деятельности	до 100%
5.2.1.11	ведение опытной и экспериментальной работы	до 100%
5.2.1.12	разработку и реализацию авторских программ	до 100%
5.2.1.13	проведение кружковой работы	до 100%
5.2.1.14	выполнение работ по благоустройству здания и территории учреждения	до 100%
5.2.1.15	непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	до 100%
5.2.1.16	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	до 100%
5.2.1.17	участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях	до 100%

5.2.1.18	применение в работе новых компьютерных программ	до 100%
5.2.1.19	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий в дошкольных учреждениях с часто болеющими детьми	до 100%
5.2.1.20	образцовое содержание групп и кабинетов	до 100%
5.2.1.21	создание и постоянное обновление среды ближайшего окружения (оформление тематических выставок, изготовление декораций, костюмов)	до 100%
5.2.1.22	организацию досуговой деятельности с детьми-инвалидами	до 100%
5.2.1.23	работа с родителями по своевременной оплате за содержание детей в дошкольных учреждениях	до 100%
5.2.1.24	результативность работы по привлечению внебюджетных средств	до 100%
5.2.1.25	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее.	до 100%
5.2.1.26	Оформление тематических выставок	до 100%
5.2.2. За качество выполняемых работ работникам устанавливаются следующие выплаты за :		
№ п/п	наименование	%
5.2.2.1	Организация и проведение конкурсных мероприятий различного уровня	до 100%
5.2.2.2	профессионализм и оперативность в решении вопросов	до 100%
5.2.2.3	отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	до 100%
5.2.2.4	качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью	до 100%
5.2.2.5	содержание прилегающей территории помещений детского сада в соответствии с требованиями СанПиН	до 100%
5.2.2.6	снижение частоты обоснованных обращений воспитанников, родителей, педагогов, воспитателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 100%
5.2.2.7	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел)	до 100%
5.2.2.8	высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения	до 100%
5.2.2.9	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	до 100%
5.2.2.10	отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	до 100%
5.2.2.11	высокий уровень организации и контроля работы персонала	до 100%
5.2.2.12	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 100%
5.2.2.13	особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).	до 100%

5.2.2.14	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 100%
5.2.2.15	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, личное участие	до 100%
5.2.2.16	ведение общественной работы, активное участие в работе учреждения	до 100%
5.2.2.17	высокое качество работы	до 100%
5.2.2.18	выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	до 100%
5.2.2.19	прием, оформление и сдача документов по компенсационным выплатам за содержание ребенка в учреждении	до 100%
5.2.2.20	подготовку, оформление и своевременное размещение на сайтах документов и информации, работа на электронных площадках	до 100%
5.2.2.22	качественную организацию общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (наблюдательный совет, педагогический совет, профсоюзный комитет, творческая группа)	до 100%

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 90
«Фонтанчик» Волжского
Волгоградской области»

Перечень
критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
руководителя учреждения

Наименование критерия	Размер повышающего коэффициента к окладу
1. Участие в грантах, результативность участия в грантах	до 100 %
2. Публичная презентация собственной деятельности по какому-либо направлению образовательной деятельности, проведение крупных мероприятий	до 100 %
3. Наличие звания, ученой степени	
- кандидат наук	8 %
- доктор наук	15 %
- звание «Заслуженный», «Народный»	8 %
4. Учреждение является экспериментальной площадкой, ресурсным центром, реализует инновационные проекты, является центром по работе в ГИС	до 50%
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	
- бассейна;	до 30%
- автогородка;	до 30%
- автобуса	до 30%
6. Наличие работников с результативным участием в конкурсах профессионального мастерства (городских, областных, антах Президента, Губернатора)	до 30 %
7. Публикации в журнале «Молодой ученый»	20% за каждую публикацию
8. Наличие работников, являющимися руководителями ГМО	30 % за каждого
9. Стимулирование молодых руководителей со стажем работы в должности менее 3 лет	До 50%
10. Наличие в ДОУ службы ранней помощи, консультационного пункта	до 50 %
11. Наличие специализированных групп, воспитанников, для которых реализуются	до 50 %

адаптированные программы	
12. Создание в учреждении бесконфликтной, деловой обстановки	до 50 %
13. Качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов	до 50 %
14. Разработка и организация мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения	до 50 %
15. Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	до 30%
16. Системный подход к планированию и анализу деятельности	до 20%
17. Обеспечение сохранности имущества учреждения, высокое качество подготовки к новому учебному году.	до 50%
18. Личная ответственность и исполнительская дисциплина	до 50 %

Перечень
критериев установления и размеры персонального повышающего коэффициента
к должностному окладу заместителя руководителя

Наименование критерия		Размер повышающего коэффициента к окладу
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной и антитеррористической безопасности. Создание безопасных условий в здании и на территории учреждения.	до 50 %
2.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	до 30%
3.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния здания и территории учреждения.	до 30%
4	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности. Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	до 20%
5	Эффективность работы с коммунальными службами, организациями в рамках договорных отношений. Контроль за своевременным заключением и исполнением условий договоров.	до 20%
6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 30%
7	Своевременная подготовка документов для постановки на учет материальных ценностей, приобретенных учреждением за счет бюджетных и внебюджетных средств. Своевременная подготовка документов на списание движимого имущества.	до 20%
8	Отсутствие замечаний по итогам инвентаризации имущества, других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения, внутреннего контроля	до 20%

Согласовано
Протокол общего собрания
трудового коллектива МДОУ д/с 90
от 01.09.2023 № _____