

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

Н. Ю. Александрова

Протокол заседания профкома

№ 1 «30» августа 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МДОУ

детского сада №1

г. Котово

Волгоградской области

М. А. Гоголева

« 01 » сентября 2025г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 1 г. КОТОВО ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
2025-2026 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Принято общим собранием
трудового коллектива
от 30.08.2025 № 1

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) МДОУ детского сада №1 (далее - Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и Волгоградской области, Министерства образования и науки Российской Федерации, постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации Котовского муниципального района Волгоградской области от 31 августа 2016 г. №1209 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу по образованию и молодежной политике администрации Котовского муниципального района Волгоградской области» (в редакции постановлений администрации Котовского муниципального района Волгоградской области от 30.12.2016 № 1892; от 09.02.2018 № 117; от 25.09.2018 № 1237; от 18.12.18 № 1812; от 17.06.2019 № 816; от 24.01.20 № 95; от 08.04.20 № 427; от 06.07.2020 № 778; от 11.09.2020 № 1159; от 25.12.2020 № 1728; от 29.01.21 № 103; от 15.06.21 № 699; от 26.07.21 № 901; от 06.12.21 № 1604; от 11.01.22 № 5; от 05.08.22 № 990; от 09.01.23 №1; от 11.08.23 № 908; от 30.11.23 № 1359; на 16.04.24 № 412; от 26.04.24 № 457; от 31.05.24 №589; 11.06.24 № 627)

1.2. Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 г. Котово Волгоградской области (далее Учреждение), подведомственного отделу по образованию и молодежной политике администрации Котовского муниципального района 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, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Котовского муниципального района содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации, 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.

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

1.6. Оплата труда работников Учреждения, 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.

1.7. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.8. 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 Учреждения.

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

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 "Общепрофессиональные 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 "Общепрофессиональные 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.

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

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

2.5. О

2.5.1.

компенса

заработн

произвед

2.5.2. За

выплати

года.

2.5.3. Та

ется тари

3.1

вредным

следую

вы

труда;

вы

работ р

обслуж

отсутст

договор

в ночн

услови

3.

окладу

законам

области

начисл

3.

характ

финанс

3.

работе

3.

услови

р

услови

4 проц

работ

Р

услови

п

различ

г

для ра

г

для ра

г

ставки

]

труда

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 осуществляется один раз в год, оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, занятым на работах с вредными и (или) опасными и 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, работе по наставничеству в сфере труда и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к базовому окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), и 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 Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда в 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.

В 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, работе по наставничеству в сфере труда 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 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 исходя из размера заработной платы установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда работников учреждения, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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, 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 МДОУ №1.

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.

Размер (фиксированный или предельный) повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и тому подобное) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда;

Выплаты за работу по наставничеству в сфере труда (далее именуется - выплаты за работу по наставничеству) устанавливаются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству устанавливаются в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Выплаты за работу по наставничеству устанавливаются в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц, если иное не установлено нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере

В случае если нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере установлены лучшие размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству, чем размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству, предусмотренные абзацами семнадцатым - девятнадцатым пункта 3.6, то размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству определяются в соответствии с такими нормативными правовыми актами, соглашениями.

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

3.7.1. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении

3.8 Выплата компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуется – компенсационная выплата), лицам, привлекаемым для работы в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации (далее именуется – ГИА) по образовательным программам основного общего и среднего общего образования

Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам Учреждения:

а) в пунктах проведения экзаменов в рамках ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуются - ППЭ) за исполнение ими обязанностей:

- руководителей ППЭ;
 - членов государственной экзаменационной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования, членов государственной экзаменационной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам среднего общего образования (далее именуются - члены ГЭК);
 - технических специалистов;
 - организаторов в аудитории ППЭ;
 - организаторов вне аудитории ППЭ;
 - ассистентов для участников экзаменов с ограниченными возможностями здоровья, для лиц, обучающихся по состоянию здоровья на дому, в медицинских организациях, для участников экзаменов - детей-инвалидов и инвалидов, оказывающих необходимую техническую помощь с учетом состояния их здоровья, особенностей психофизического развития и индивидуальных возможностей (далее именуются - ассистенты);
 - специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
 - экзаменаторов - собеседников ;
 - экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ ;
- б)в образовательных организациях - для сопровождения участников экзаменов в ППЭ и обратно;

Реализация компенсационной выплаты осуществляется в соответствии с пунктом 9 статьи 47 Федерального Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", статьей 6 Закона Волгоградской области от 04 октября 2013 г. № 118-ОД "Об образовании в Волгоградской области", Законом Волгоградской области от 12 октября 2012 г. № 112-ОД "О наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями Волгоградской области по финансовому обеспечению получения дошкольного образования в частных дошкольных образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в частных общеобразовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию основным общеобразовательным программам", Законом Волгоградской области от 10 января 2014 г. № 13-ОД "О методиках расчета субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях", постановлением Правительства Волгоградской области от 21 мая 2014 г. № 265-п "О мерах по реализации Закона Волгоградской области от 10 января 2014 г. № 13-ОД "О методиках расчета субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях" (далее именуется - постановление Правительства Волгоградской области № 265-п., Положением об оплате труда работников муниципальных образований и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу по образованию и молодежной политике администрации Котовского муниципального района Волгоградской области.

Размер и порядок выплаты компенсации педагогическим работникам Учреждения, привлекаемым для работы в ППЭ, для сопровождения участников экзаменов. Компенсационная выплата осуществляется за работу по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (далее именуется - ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее именуется - ОГЭ), государственного выпускного экзамена (далее именуется - ГВЭ).

Компенсационная выплата за работу в ППЭ, для сопровождения участников экзаменов осуществляется педагогическим работникам Учреждения в Учреждении

Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в разделе I "Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022г. №225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", привлекаемым для исполнения ими обязанностей.

- руководителей ППЭ;
- членов ГЭК;
- технических специалистов;
- организаторов в аудитории ППЭ;
- организаторов вне аудитории ППЭ;
- ассистентов;
- представителей образовательных организаций, сопровождающих участников экзаменов.

Компенсационная выплата производится педагогическим работникам в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных комитетом образования, науки и молодежной политике Волгоградской области списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуются - списки) за исключением представителей образовательных организаций, сопровождающих участников экзаменов, компенсационная выплата которым осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения. Списки формируются на основе соответствующих предложений отдела по образованию и молодежной политике администрации Котовского муниципального района Волгоградской области.

Педагогические работники в рабочее время освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час, и предусматривается в Положении об оплате труда работников Учреждения.

Компенсационная выплата Учреждением - работодателем педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджету Котовского муниципального района для обеспечения государственных гарантий реализации прав на общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, установленных Учреждению на текущий финансовый год.

«В период подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ руководитель ППЭ ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве руководителя ППЭ, членов ГЭК, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов, специалистов по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменаторов-собеседников, экспертов, оценивающих выполнение лабораторных работ, представителей образовательных организаций, сопровождающих участников экзаменов; председатели предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9 ведут учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве председателей, заместителей председателей и членов предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9; сотрудники отдела по образованию Котовского муниципального района, курирующие проведение ГИА по образовательным программам среднего общего образования, ведут учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве членов апелляционной комиссии ГИА-11.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется по форме:

Ведомость учета фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования

Месяц: _____
Год: _____

№ п/п	ФИО работника	Должность и место работы	Исполняемые обязанности (выбрать нужное: руководитель ППЭ/член ГЭК/технический специалист/организатор в аудитории/организатор вне аудитории/ассистент, специалист по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатор-собеседник, эксперт, оценивающий выполнение лабораторных работ/представитель	Дата (даты) выполнения работ	Выполненный объем работ, часов	Ознакомление под подпись

			образовательной организации, сопровождающий участников экзаменов/председатель, заместитель председателя или член предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9/член апелляционной комиссии ГИА-11)			
1	2	3	4	5	6	7

Руководитель пункта проведения экзамена/
Председатель предметной комиссии ГИА-9/
Председатель апелляционной комиссии ГИА-9/
Сотрудник МОУО

« _____ » _____ 20 ____ г.

подпись ФИО

Ведомость учета фактически выполняемого объема работ заполняется отдельно на каждую образовательную организацию, педагогические работники которой привлекались к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней руководитель ППЭ передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника, эксперта, оценивающих выполнение лабораторных работ, представителя образовательной организаций, сопровождающего участников экзаменов, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

По окончании соответствующего периода ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в течение 5 рабочих дней председатель предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, сотрудник органа, осуществляющего управление в сфере образования муниципального района (городского округа) Волгоградской области, курирующий проведение ГИА по образовательным программам среднего общего образования, передает руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве председателя, заместителя председателя или члена предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, члена апелляционной комиссии ГИА-11, ведомость учета фактически выполняемого объема работ на бумажном носителе.

Образовательная организация, в которой работает педагогический работник, привлекаемый в качестве руководителя ППЭ, члена ГЭК, технического специалиста, организатора в аудитории ППЭ, организатора вне аудитории ППЭ, ассистента, специалиста по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ, экзаменатора-собеседника, эксперта, оценивающего выполнение лабораторных работ, представителя образовательной организации, сопровождающего участников экзаменов, председателя, заместителя председателя или члена предметной комиссии ГИА-9, апелляционной комиссии ГИА-9, члена апел-

лационной комиссии ГИА-11, после завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывает размер компенсационной выплаты и осуществляет компенсационную выплату педагогическому работнику;

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации 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;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ;
 - б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.
 - в) надбавка за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия.
 - г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов

5) ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность

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, премиальных выплат) принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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 воспитательно-образовательным 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 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 устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке. 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

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

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

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования и молодежной политике администрации Котовского муниципального района Волгоградской области.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Установленное ограничение может не соблюдаться в отношении работников

Учреждения, отнесенных к категориям работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной и социальной политики», от 01 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 168 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

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 лет до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 лет 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 организации, или со дня предоставления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

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

4.8. Премииальные выплаты.

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

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год

Установленное ограничение может не соблюдаться в отношении работников Учреждения, отнесенных к категориям работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной и социальной политики», от 01 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 168 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

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.

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

4.8.3. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам Учреждения может быть оказана единовременная премия:

- за длительную безупречную работу;
- за 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.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.8.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.5. При премировании учитывается наличие или отсутствие у работника

дисциплинарных взысканий. Снижение размеров премии применяется за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

4.9. Срок, на который работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяется Положением об оплате труда Учреждения.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем в соответствии с приложением 3.

4.11. 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.

4.12. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям и специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников",

"Должности профессорско-преподавательского состава",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала

"Должности врачей и провизоров",

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",

"Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).»;

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

5. 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. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя): при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, и работников Учреждения не должен превышать 2,2.

5.4. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления особенностями деятельности и значимости учреждения, участия в целевых программах. Порядок и условия установления должностного оклада руководителя Учреждения определяется нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

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:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;
- 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 не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения не должен превышать 300 процентов должностного оклада руководителя.

По решению учредителя вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу может устанавливаться ежемесячная премия за высокие результаты работы.

Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заведующего казенным МДОУ

№п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации		
		Уровень профессиональной	подготовленности,	выполнения
1	Интенсивность и высокие			

	результаты работы	муниципального задания, достижение целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"
2	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
3	Итоги независимой оценки качества образования	Рейтинг по результатам независимой оценки качества образования

Заведующему МДОУ за организацию приносящей доход деятельности может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке по показателю «организация приносящей доход деятельности в организации» и выплачиваться за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в размере, установленном Учредителем. (Приложение 4)

5.9. 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, премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов).

Премирование руководителя Учреждения производится по итогам работы за отчетный период (за квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. За счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с финансовым отделом администрации Котовского муниципального района, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

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.

При принятии решения о премировании руководителя Учреждения, учитывается наличие или отсутствие у руководителя дисциплинарного взыскания.

Конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных пунктом 5 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются в Положении об оплате труда.

5.10. 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 служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, 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 организации) 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.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник отдела по образованию администрации Котовского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации 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.

Виды выплат (доплат, надбавок, повышающих коэффициентов и т.п.) к окладу работников Учреждения (в том числе заведующего) из числа предусмотренных 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, не указанные в настоящем Положении, устанавливаются в Положении об оплате труда в размере, определенном указанными нормативными правовыми актами

Приложение
к Положению об оплате труда
работников МДО
детского сада №1 г. Котово
Волгоградской области

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК) ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД № 1
Г. КОТОВО ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада)(ставки (рублей)
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	
	Помощник воспитателя	13365
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
	1 квалификационный уровень:	
	Музыкальный руководитель	15640
	3 квалификационный уровень:	
	воспитатель	15870
	4 квалификационный уровень:	
	Старший воспитатель	15985
2	Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»	
	5 квалификационный уровень:	
	Старшая медицинская сестра	20748
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247 н	

	«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:	
	1 квалификационный уровень:	13365
	Делопроизводитель	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":	
	2 квалификационный уровень:	
	заведующий хозяйством	14066
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 2478 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	11002
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор котельной.	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа « Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	14066
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар.	

Приложение
к Положению об оплате труда
работников МДО
детского сада №1 г. Котор
Волгоградской област

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

Наименование выплаты	Размер выплаты (проценты)
1. За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением	До 10 процентов, пропорционально доле занимаемой штатной единице.
2. За работу в группах, реализующих адаптированную основную образовательную программу для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	руководителю, педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3. За работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических группах .	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МДОУ
детского сада №1 г. Котово
Волгоградской области

Критерии и (или) целевые показатели оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам МДОУ детского сада №1

Наименование показателя		Критерии	Размер показателя %
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ			
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель).			
1.1. Надбавка за интенсивность	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, академические и творческие достижения	1.1.1.1.Отсутствие предписаний, замечаний, взысканий контролирующих органов и жалоб	до 10
		1.1.1.2.Своевременное, оперативное, системное и качественное предоставление текущей и отчётной документации	до 10
		1.1.1.3.Соблюдение требований охраны труда, отсутствие несчастных случаев, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	до 10
		1.1.1.4. Высокие результаты по итогам государственной итоговой аттестации, участия во Всероссийских проверочных работах, исследованиях и мониторингах различного уровня	до 10
		1.1.1.5. Наличие участников, призёров и победителей конкурсов, соревнований и состязаний, олимпиад интеллектуальной, спортивной, исследовательской, творческой направленности различного уровня	до 10
		1.1.1.6. Личное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, наличие ведомственных наград	до 5

	1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	1.1.2.1. Наличие публикаций, обобщение и распространение передового педагогического опыта на различном уровне	до 5
		1.1.2.2. Участие в инновационной деятельности организации, в работе ПМПК, МПк, РМО и МО, кафедр, экспертных и рабочих комиссий и групп	до 5
		1.1.2.3. Применение в работе новых программ, методик, форм обучения и воспитания, применение в работе современных форм и методов организации труда	до 5
		1.1.2.4. Наличие системы работы с одаренными детьми	до 5
		1.1.2.5. Наличие программ, разработанных педагогами и прошедших экспертизу	до 5
		1.1.2.6. Организация сетевого взаимодействия, социального партнёрства различного уровня	до 5
		1.1.2.7. Развитие информационной среды образовательной организации	до 5
	1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1. Выполнение работником непредвиденных и срочных работ	до 5
		1.1.3.2. Участие в реализации мероприятий по приносящей доход деятельности	до 5
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для медицинских работников (старшая медицинская сестра)			
1.1. Надбавка за интенсивность	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	1.1.1.1. Динамика по снижению заболеваемости	до 10
		1.1.1.2. Отсутствие предписаний, замечаний, взысканий контролирующих органов и жалоб	до 10
		1.1.1.3. Своевременное, оперативное, системное и качественное предоставление	до 10

		текущей и отчётной документации	
		1.1.1.4. Соблюдение требований охраны труда, отсутствие несчастных случаев, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	до 10
	1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	1.1.2.1. Реализация эффективных программ, методик оздоровления обучающихся и профилактики вредных привычек	до 10
		1.1.2.2. Организация сетевого взаимодействия, социального партнёрства различного уровня	до 10
		1.1.2.3. Развитие информационной среды образовательной организации	до 5
	1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1. Активный, инициативный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	до 15
		1.1.3.2. Выполнение работником срочных и непредвиденных работ	до 5
		1.1.3.3. Участие в работе ПМПК (МПК), комиссий и рабочих групп	до 5
		1.1.3.4. Работа в электронной системе учета качества продуктов «Честный знак», «Меркурий»	до 10
Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих (помощник воспитателя, заведующий хозяйством, дворник, кастаньяша, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор котельной, повар).			
1.1. Надбавка за интенсивность	1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы	1.1.1.1. Отсутствие предписаний, замечаний, взысканий контролирующих органов и жалоб	до 10
		1.1.1.2. Своевременное, оперативное, системное и качественное предоставление текущей и отчётной	до 10

		документации	
		1.1.1.3.Соблюдение требований охраны труда, отсутствие несчастных случаев, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы	до 10
	1.1.2.3а разработку и внедрение новых эффективных программ, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	1.1.2.1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 10
		1.1.2.2. Развитие информационной среды образовательной организации	до 5
	1.1.3.3а сложность и напряжённость выполняемой работы	1.1.3.1.Активный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству	до 15
		1.1.3.2.Выполнение работником непредвиденных и срочных работ	до 5
		1.1.3.3.Оперативность устранения аварийных ситуаций, отсутствие дефектов при выполнении работ	до 15
		1.1.3.4.Участие в реализации мероприятий по приносящей доход деятельности	до 5
		1.1.3.5.За работу в электронной системе качества продуктов «Честный знак», « Меркурий»	до 10
	1.2.Персональный повышающий коэффициент для всех работников организации	1.2.1.Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения	
1.2.2.Сложность, важность выполняемой работы		До 50	
1.2.3.Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		До 30	
1.2.4. Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение требований трудового распорядка)		До 20	
2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ для всех работников организации			

2.1. Надбавка за качество выполняемых работ	2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов	до 40
	2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ	до 20
	2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации	до 40
2.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания	2.2.1. Степень доктора наук	до 30 % оклада (должностного оклада) пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству
	2.2.2. Степень кандидата наук	до 50 % оклада (должностного оклада) пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству
	2.2.3. Почетное звание, название которого начинается со слова "Народный"	до 50 % оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе,

			осуществляе мой по совместител ьству
	2.2.4."Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации		до 30 % оклада (должностно го оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляе мой по совместител ьству
4. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ для всех работников организации			
4.1.Премии по итогам работы	4.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; 4.1.2.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; 4.1.3. За порученную работу, связанную с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации; 4.1.4.Достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; 4.1.5.Участие в инновационной деятельности; 4.1.6.Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения.	4.1.1.1. за месяц 4.1.1.2. за квартал 4.1.1.3.за год	До 25 % оклада (должностно го) оклада, ставки до 75% оклада (должностно го) оклада, ставки до 300% оклад а (должностно го) оклада, ставки
4.2.Премия за выполнение особо важных и срочных работ	4.2.1. Достижение специальных показателей	4.2.1.1.На основании приказа о выполнении особо важных работ	до 200% оклад а (должностно го оклада), ставки в расчёте на год

4.3.Едино временная премия	4.3.1. За длительную безупречную работу	до 100% оклада (долж ностного оклада), ставки в расчёте на год
	4.3.2. За большой вклад в развитие отрасли	
	4.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)	
	4.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию	
	4.3.5. В связи с награждением	
4.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов	4.4.1. Достижение целевых показателей национальных проектов 4.4.1.1. На основании приказа о выполнении целевых показателей национальных проектов	до 350% оклада (должност ного окла- да), ставки в расчёте на год
5.Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу)ставке молодым специалистам		
5.1. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке молодым специалистам	5.1.1.При стаже работы от 0 года до 1 года	2% от оклада, (до лжностного оклада), ставки
	5.1.2.При стаже работы от 1 до 2 лет	3% от оклада, (до лжностного оклада), ставки
	5.1.3.При стаже работы от 2 до 3 лет	4 % от оклада, (до лжностного оклада), ставки

Приложение
к Положению об оплате труда
работников МДО
детского сада №1 г. Кото
Волгоградской области

Размер предельной доли средств, полученных Учреждением от оказания платных услуг, направляемых на выплату персонального повышающего коэффициента руководителю организации в месяц.

Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей)	Предельная доля средств, полученных организациями от оказания платных услуг, направляемая на выплату персонального повышающего коэффициента руководителю организации в месяц, в процентах
от 100 000 до 500 000	0,03
от 500 001 до 1 000 000	0,04
от 1 000 001	0,05

Заведующий

М.А.Гоголева



Горолева М.А.

Заведующий МДОУ
детский сад № 1 г. Котово
Волгоградской области

Пропитто, пронумеровано
подпись печатью на ис скреплено
листах дв

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133397933100110045794213742499444592196809849467

Владелец Гоголева Мария Александровна

Действителен с 04.09.2025 по 04.09.2026