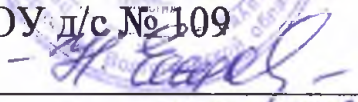


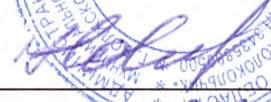
Приложен
к коллективному до

учётом мнения профсоюзного
митета.

председатель
лборного органа первичной
юфсоюзной организации
ДОУ д/с № 109

 Н.Я. Ежова
ютокол от 23.01.2019 № 2

Утверждаю:
Заведующий
МДОУ д/с № 109


 Т.А. Новик
приказ от 28.01.2019 № 3/1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 109 «КОЛОКОЛЬЧИК»
г. ВОЛЖСКОГО ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 109 «Колокольчик» г. Волжского Волгоградской области» (далее Положение) призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждения. 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» и устанавливает систему оплаты труда.

1.2. Цели:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников учреждений;
- 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 установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

Для целей применения условий настоящего Положения используются понятия:

- базовый оклад (ставка);
- должностной оклад учителя;
- должностной оклад руководителя, его заместителя (далее – 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, в пределах выделенных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

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

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

1.6. Порядок формирования фонда оплаты труда на календарный год работников дошкольного образовательного учреждения (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителя), финансируемых за счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области, утверждается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

1.7. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением и 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, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

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 (приложение № 1) 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».

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.

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:

- 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.

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 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 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.

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 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.

За преподавательскую (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. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, 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), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 4** настоящего Положения.

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

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам 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 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 (включительно) оклада (должностного оклада), 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, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, 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, 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), расширение зон обслуживания, 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 выполнением 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), расширение зон обслуживания, 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 % 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 ночное время производится в соответствии со **статьей 154**

Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 6:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

4.1.3. Помимо указанных в подпунктах 4.1.1, 4.1.2 видов выплат компенсационного характера, для педагогических работников в дошкольном учреждении устанавливаются следующие выплаты:

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

2) от должностного оклада:

- за работу в логопедическом пункте – 20 процентов.

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, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами (положениями об оплате труда работников) муниципального учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений 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 учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) 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) следует учитывать 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.

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, не должен превышать 250 % оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ производятся в соответствии с критериями (приложение № 3).

Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах ФОТ и утверждаются настоящим Положением.

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

Условия и размер выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении устанавливаются локальным актом учреждения. Размер не должен превышать 30 % оклада (должностного оклада) в месяц или 360 % оклада (должностного оклада) в год, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.2.4. Премияльные выплаты:

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

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

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия молодым специалистам устанавливается по основному месту работы на определенный период при стаже до 3-х лет до 20 % от 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 % оклада (должностного оклада), ставки 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), за качественную подготовку к новому учебному году, за качественную подготовку к летне-оздоровительному периоду.

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

5.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных пунктом 5.2 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются настоящим Положением (приложение № 4).

5.4. 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 начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения

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

6.2. Должностной оклад руководителя.

6.2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый настоящим Положением, трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, непосредственно обеспечивающему выполнение основных функций, в целях реализации которых создано

учреждение, с учетом повышающих коэффициентов по следующей формуле:

$ДОр = БОр \times А$, где

ДОр – должностной оклад руководителя учреждения;

БОр (базовый оклад руководителя) – средняя величина заработной платы основного персонала, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

А – повышающий коэффициент кратности группы по оплате труда руководителей учреждения (критерии и особенности определения повышающего коэффициента кратности определяются в соответствии с приложением № 2).

Должностной оклад заместителя определяется ежегодно по следующей формуле:

$ДОр1 = БОр \times А \times Пк$, где

ДОр1 – должностной оклад заместителя;

БОр (базовый оклад руководителя) – средняя величина заработной платы основного персонала, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

А – повышающий коэффициент кратности группы по оплате труда руководителей учреждения;

Пк – персональный коэффициент заместителя руководителя.

Значение персонального коэффициента для заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется локальным актом учреждения в размере от 0,7 до 0,85.

Группа по оплате труда руководителя устанавливается управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области на учебный год в соответствии с **приложением № 2**.

Значения повышающего коэффициента кратности по группе оплаты труда руководителя учреждения:

1) для учреждений дошкольного образования:

Группа по оплате труда	Повышающий коэффициент кратности группы по оплате труда руководителя	Повышающие показатели должностного оклада руководителя
1-я группа	1,6	Должностной оклад увеличивается при: - наличии 2 зданий – 12 %, 3 и более зданий – на 25 %; - наличии оборудованного и используемого в образовательном процессе бассейна – на 5 %
2-я группа	1,5	
3-я группа	1,4	
4-я группа	1,3	

6.2.2. При наличии двух и более повышающих показателей должностного оклада руководителя повышающие коэффициенты суммируются и образуют новый должностной оклад.

В случае изменений условий, при которых устанавливаются повышающие показатели должностного оклада руководителя, должностной оклад руководителя устанавливается с даты изменений условий.

6.3. В срок до 15 января руководители муниципальных учреждений представляют в структурное подразделение администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области с правами юридического лица, осуществляющее права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с руководителями муниципальных учреждений, ежегодную справку об исчислении средней заработной платы работников основного

персонала учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

По результатам проведенных расчетов средней заработной платы работников основного персонала учреждения, в случае ее увеличения по сравнению с предыдущим периодом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

6.4. При индексации базовых окладов (ставок) работников заработная плата руководителя, заместителя руководителя не индексируется.

6.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

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

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

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

- в дошкольном учреждении – воспитатели, старшие воспитатели.

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

6.8. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения, заместителю руководителя относятся 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 % должностного оклада, премии за квартал – 75 % должностного оклада, премии за год – 300 % должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 % должностного оклада в расчете на год.

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 % должностного оклада.

Премия из средств, полученных за счет предпринимательской деятельности (платные услуги), руководителю в дошкольном образовательном учреждении - не более одного должностного оклада в год. Данная премия выплачивается на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, по заявлению руководителя, с учетом представленной отчетной документации.

6.9. 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.

6.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителя руководителя учреждения определяются локальным актом учреждения.

6.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителем 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 учреждения и его заместителю) предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 % 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.

- 8.2. Изменения и дополнения в настоящий локальный акт вносятся в соответствии с законодательством РФ и уставом образовательной организации.