|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  УТВЕРЖДЕНО:  постановлением администрации Городищенского муниципального района  от «16» «августа» 2023 г. № 1416-п |

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДИЩЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. **Общие положения**

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных учреждений и работников дошкольного образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях Городищенского муниципального района Волгоградской области (далее именуются - учреждения), и порядок их применения, с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Городищенского муниципального района Волгоградской области.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Городищенского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом   
от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации   
от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования   
и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 54 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол № 11, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г.   
№ ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г.   
№ 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России   
06 октября 2010 г., регистрационный № 18638), и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений, включает в себя следующие разделы:

1. Общие положения.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений.

3. Порядок, размер и условия установления выплат компенсационного характера.

4. Порядок, размер и условия установления выплат стимулирующего характера.

5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда.

1.4. Индексация базовых окладов (ставок) работников учреждений производится в соответствии с постановлением администрации Городищенского муниципального района Волгоградской области.

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

1.5. Заработная плата работников учреждений включает: 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](consultantplus://offline/ref=03B85D389FA64C7B56AA7787249DD1A5DECF63ADDCE61F5AB819141890v3B4I) Российской Федерации.

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=2676E471BE97DE4BA6CE72BC91941F3AB93DAD17F740BD2558F003F8D8463CFAF58D1A6879924755O2T5N) от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.8. Обязательства учреждения по оплате труда работников (размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного   
и стимулирующего характера) обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так   
и поступлениями от приносящей доход деятельности, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели).

Условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются настоящим Положением. Иные условия оплаты труда работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии   
с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, а также с учетом мнения представительного органа работников (если имеются).

1. **Основные условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. Размеры базовых окладов, ставок заработной платы - (далее именуется - базовый оклад (ставка)) по профессиональной квалификационной группе - (далее именуется – ПКГ) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения   
в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

2.2. Расчет месячной заработной платы работников учреждений осуществляется по следующей формуле:

**Зм = О + SUM КВ + SUM СВ**,

где:

Зм - месячная заработная плата,

О – оклад (должностной оклад),

SUM КВ - сумма компенсационных выплат,

SUM СВ - сумма стимулирующих выплат.

2.3 Размер оклада (ставки) заработной платы педагогических работников рассчитывается за фактическую учебную нагрузку, который определяется путем умножения базового оклада (ставки) заработной платы, на фактическую нагрузку   
в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы   
в неделю, установленную за ставку заработной платы по следующей формуле:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ДО = | БО(С)\*УН | \*Пк |
| НЧ |

где:

ДО – должностной оклад за фактический объем учебной нагрузки;

БО(С) – базовый оклад (ставка), установленный по квалификационному уровню ПКГ за норму часов педагогической работы;

УН – фактический объем учебной нагрузки;

НЧ – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Пк – повышающий коэффициент.

2.4. При наличии у работника права на установление выплат за специфику работы в учреждении и квалификационную категорию по должности, базовый оклад (ставка) работника умножается на сумму размеров повышающих коэффициентов по каждому основанию, в соответствии с **приложениями 4, 5** к настоящему Положению.

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической работы, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Повышающие коэффициенты устанавливаются как по основной работе, так и для работающих по внутреннему совместительству (совмещению).

В случае если заработная плата работника с учетом выплат компенсационного   
и стимулирующего характера не соответствует требованиям п. 1.7 настоящего Положения, может применяться повышающий коэффициент, размер которого не должен превышать 1,7. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии   
с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. За время работы в период приостановки образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих   
в течение учебного года воспитательную работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу приостановки образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.7. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней   
в разные месяцы года. Тарификация производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме согласно **приложению 11** к настоящему Положению.

2.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству ([ст. 285](consultantplus://offline/ref=F7F11FA24F12E479406AE61D58DAFFD6FA20A8B6E904DF54B44906056CFD23E1397A021111A30DE414M7J) Трудового кодекса Российской Федерации), производится исходя из оклада (должностного оклада)   
и выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением, пропорционально отработанному времени. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.9. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об общем стаже и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, других работников образовательных учреждений;

- ежегодно составлять и утверждать на работников образовательных учреждений, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу   
в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки педагогических работников образовательных учреждений согласно [**приложению 11**](consultantplus://offline/ref=61FCA6A8D7935EF42485947D1DBAFBC2E72E9B132D489C13526636A1F4F8CC6D3D4DA90E9DF84C3F28DB0DB72BzEL)   
к настоящему Положению;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

**3. Порядок, размер и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Размер выплат компенсационного характера определяется учреждением в пределах перечня, предусмотренного настоящим Положением. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном соотношении от базового оклада (ставки) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада (ставки).

3.5. В учреждениях педагогическим и другим работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

Работникам учреждений, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% от базового оклада (ставки).

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

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

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

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

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

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

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 настоящих Общих требований 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) вредных 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.

3.5.2. Оплата за работу в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=5FC6EAFECB819AAED3BCC6D4F839E6901A7B8D719C47406E1E745AAEFE474B614A3DCF432D871492nCj5H) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится   
в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=5FC6EAFECB819AAED3BCC6D4F839E6901A7B8D719C47406E1E745AAEFE474B614A3DCF452Cn8j3H) 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. Конкретные размеры оплаты за работу   
в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, договором. По желанию работника, работающего   
в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=50F6984734FE757DA0FB01F1D39C3551695EEDE9C07FBED851209820E9E7DDAD3EA2BA86D2ABF75476384A8940ACFC81F4D9C5A0B9OAA8O) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5.5. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

В случае если работнику учреждения поручена дополнительная работа по другой профессии (должности), ему может быть назначена выплата **за совмещение профессий**   
в размере до 100% от базового оклада (ставки).

В случае если работнику учреждения поручена дополнительная работа по такой же профессии (должности), ему может быть назначена выплата **за расширение зон обслуживания** в размере до 100% от базового оклада (ставки).

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

Доплата **за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы**, определенной трудовым договором ([ст. 151](consultantplus://offline/ref=F7F11FA24F12E479406AE61D58DAFFD6FA20A8B6E904DF54B44906056CFD23E1397A0217111AMBJ) Трудового кодекса Российской Федерации), устанавливается работнику в размере   
до 100% от базового оклада (ставки) временно отсутствующего работника.

3.5.5. Выплаты, при выполнении работ не входящих в круг основных обязанностей. К видам выплат компенсационного характера относятся выплаты   
за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно [квалификационным характеристикам](consultantplus://offline/ref=2676E471BE97DE4BA6CE72BC91941F3ABA35A913F64EBD2558F003F8D8463CFAF58D1A6879924756O2T5N), но непосредственно связанную   
с деятельностью учреждения по реализации образовательных программ:

- организация мероприятий ГО и ЧС, пожарной безопасности, соблюдению требований охраны труда и техники безопасности (для учреждений численность работников которого не превышает 50 человек) до 50% от базового оклада (ставки);

- ведение делопроизводства (при отсутствии должности в штатном расписании), работы с архивными документами до 30% от базового оклада (ставки);

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к базовым окладам (ставкам), определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности   
их занятости в особых условиях труда.

**4. Порядок, размер и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Руководитель учреждения, имеет право устанавливать порядок выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии   
с настоящим Положением.

Размеры стимулирующих выплат работникам определяются органом самоуправления учреждения, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или совета трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований.

В учреждении разрабатываются и утверждаются конкретные наименования   
и размеры выплат стимулирующего характера в пределах перечня, предусмотренного настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ, повышающий коэффициент за работу в сельской местности) устанавливаются работникам по основной работе и работе осуществляемой по совместительству, для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы, учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада (ставки).

4.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений   
(за исключением руководителей учреждений и их заместителей) относятся:

**1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;**

**2) выплаты за качество выполняемых работ:**

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

**3) надбавка за стаж работы;**

**4) премиальные выплаты:**

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

**5) повышающий коэффициент за работу в сельской местности;**

**6) ежемесячная надбавка к окладу (ставке) молодым специалистам.**

4.3. Размер указанных выплат устанавливается в процентах к базовому окладу (ставке) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или   
в абсолютном размере и не образует новый оклад.

4.4. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки   
за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за стаж работы, повышающий коэффициент за работу в сельской местности), принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 150% от базового оклада (ставки):

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям   
за ненормированный рабочий день).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ работникам включают в себя выплаты:

а) надбавка за качество выполняемых работ до 50% от базового оклада (ставки);

б) надбавка за наличие, ученой степени, почетного звания до 20% базового оклада (ставки);

4.6.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику   
на определенный срок приказом руководителя: 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.

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

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой   
по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой   
по совместительству;

- при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный", - 20 % базового оклада (ставки), "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - 15 % базового оклада (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству (**приложение 6** к настоящему Положению).

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук, кандидата наук и имеющим государственные награды устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации   
о выдаче диплома.

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

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

4.7. Выплаты за стаж работы устанавливаются педагогическим работникам   
за стаж педагогической работы в учреждениях, организациях и должностях согласно **приложению 7** к настоящему Положению; другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях.

Надбавка к базовому окладу (ставке) за стаж работы в учреждениях устанавливается работнику по основной работе: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы, учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада (ставки) в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| *стаж работы* | *% надбавки к базовому окладу* |
| от 1 года до 5 лет | 3 |
| от 5 до 10 лет | 5 |
| от 10 до 15 лет | 8 |
| Свыше 15 лет | 10 |
|  |  |

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

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

В соответствии с установленным учредителем порядком **(приложение 8**   
к настоящему Положению**)** осуществляется зачет в педагогический стаж времени работы   
в отдельных организациях, а также времени обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях и времени нахождения на военной службе по контракту (по призыву).

4.8. Премиальные выплаты.

4.8.1 Премии по итого работы (за месяц, квартал, год):

Премии по итогам работы за квартал работникам учреждений выплачивают при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, до 75% базового оклада (ставки).

Премии по итогам работы за год работникам учреждений выплачивают при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения до 300% от базового оклада (ставки).

Общий размер премиальных выплат по итогам работы не должен превышать 300% от базового оклада (ставки) в расчете на год.

4.8.2 Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов от базового оклада, ставки в расчете на год;

4.8.3 Единовременная премия:

При наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться 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 % базового оклада (ставки), в расчете на год.

4.9 В соответствии с [Законом](consultantplus://offline/ref=8EDBC1196F3FDB62121136F661AF7A7CC01650518C49A87004B0CE490443B288E6E1EABE2FC36999F59062D895556F1E56t8PBG) Волгоградской области от 6 марта 2009 г.   
№ 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", устанавливается повышающий коэффициент 25% от базовому окладу (ставке) за работу в сельской местности согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

4.10 Молодым специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается надбавка к окладу (ставке), заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области» (далее именуется -Закон № 964-ОД)

4.11. 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 определяются локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, приказом по учреждению и (или) коллективным договором. 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. Работодатель имеет право снизить размер стимулирующих выплат или снять их по следующим основаниям:

- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к детям - до 100%;

- детский травматизм, нарушение охраны труда - до 100%;

- нарушение трудовой дисциплины - до 100%;

- несвоевременное прохождение медосмотра - до 30%;

- неправильное ведение документации, несвоевременное или недостоверное предоставление отчетности - до 100%;

- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников, поданная в письменном виде - до 100%.

Решение о лишении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения и оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины и периода действия взыскания.

1. **Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения**

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

Руководитель учреждения заключает с работодателем, в лице главы Городищенского муниципального района, трудовой договор, в котором предусмотрены условия оплаты труда руководителя.

5.2. Базовый оклад (ставка) руководителя учреждения устанавливается   
в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

5.3. Оклад (должностной оклад), руководителя устанавливается путем умножения величины базового оклада (ставки) на размер повышающего коэффициента.

5.4. Повышающий коэффициент по группе оплаты труда руководителей учреждений устанавливается руководителю для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы, учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада (ставки):

I группа - 1,80;

II группа - 1,50;

III группа - 1,20;

IV группа - 1,10;

V группа - 1,00.

Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения в соответствии с **приложением 9** к настоящему Положению.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается с 01 сентября по 31 августа, на год.

5.5. Размеры базовых окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже базового оклада руководителя.

Конкретный размер базового оклада заместителей руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным между учреждением, соответственно, заместителями руководителя учреждения.

5.6. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики   
и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета. Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений   
и средней заработной платы работников этих учреждений определяется при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности от 1 до 5.».

5.7. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](file:///G:\сделать%20ПОСТАНОВЛЕНИЯ\ПОЛОЖЕНИЯ%20ОБ%20ОПЛАТЕ%20ТРУДА\ШКОЛЫ%20Положения%202016%20%20-%20копия\ПОЛОЖЕНИЕ%20по%20оплате%20труда%20шк.%20Главный.docx#Par394) настоящего Положения.

5.8. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений, заместителям руководителя относятся:

1) персональный повышающий коэффициент к базовому окладу;

2) надбавка за стаж работы;

3) премиальные выплаты по итогам работы за год;

4) повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Размер указанных выплат устанавливается в процентах к базовому окладу (для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы, учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада (ставки)) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад.

5.9. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат, указанных   
в п. 5.8., производится с учетом обеспечения их финансовыми средствами.

5.10. Персональный повышающий коэффициент руководителям устанавливается до 200% от базового оклада на основании критериев оценки эффективности работы учреждения согласно **приложению 10** к настоящему Положению.

5.11. Заместителям руководителя персональный повышающий коэффициент устанавливается до 200% от базового оклада на основании критериев оценки эффективности работы заместителей руководителя, которые определяются локальным нормативным актом учреждения, приказом по учреждению и (или) коллективным договором.

5.12. Руководителям, заместителям руководителя надбавка за стаж устанавливается в соответствии с п.4.7. настоящего Положения

5.13 Повышающий коэффициент за работу в сельской местности, устанавливаются руководителю, заместителю образовательного учреждения, в размере   
и на условиях, определенных п. 4.9 настоящего Положения.

5.14. Руководителям, заместителям руководителя учреждения, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы за год,   
за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии), при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы   
за отчетный период (месяц, квартал, год). Общий размер премий не может превышать  
300 % базового оклада (ставки) в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий   
за особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % базового 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).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % базового оклада (ставки), в расчете на год.

5.15. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения,   
его заместителями по любым установленным Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=CA760FA64571F6F192006B89CF96D46FF2A46987E645FAA392BAD0F261qED5I) 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](consultantplus://offline/ref=CA760FA64571F6F192006B89CF96D46FF2A46987E645FAA392BAD0F261E530D3075913070062qCD9I) Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором   
или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178](consultantplus://offline/ref=CA760FA64571F6F192006B89CF96D46FF2A46987E645FAA392BAD0F261E530D307591304096AqCDEI) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте 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](consultantplus://offline/ref=CA760FA64571F6F192006B89CF96D46FF2A46987E645FAA392BAD0F261E530D3075913040063C01Bq3D0I) Трудового кодекса Российской Федерации);

- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](consultantplus://offline/ref=CA760FA64571F6F192006B89CF96D46FF2A46987E645FAA392BAD0F261E530D3075913040062C91Fq3D7I) и [318](consultantplus://offline/ref=CA760FA64571F6F192006B89CF96D46FF2A46987E645FAA392BAD0F261E530D3075913040167qCD9I) Трудового кодекса Российской Федерации).

5.16. Размер выплаты стимулирующего характера конкретного руководителя может быть снижен или выплата прекращена до истечения определенного распоряжением срока при ухудшении показателей его работы, нарушении руководителем учреждения трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации   
или несвоевременное предоставление требуемой информации, невыполнение приказов, распоряжений, за выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе, за наличие подтвержденных жалоб.

Снижение размера выплаты или прекращение выплаты производится   
на основании распоряжения Главы Городищенского муниципального района с указанием причин и с учетом мнения представительного органа учреждения (при его наличии).

5.17. Вновь назначенным руководителям персональный повышающий коэффициент устанавливается по результатам работы по истечению трех месяцев со дня назначения.

5.18. Руководителям учреждений, принятым на работу в порядке перевода   
с должности руководителя другого учреждения, персональный повышающий коэффициент может быть установлен со дня назначения.

**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 (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения   
и ее конкретных размерах принимает учредитель.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 % базового оклада (ставки) в расчете на год.

Материальная помощь рассчитывается работнику: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы, учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от базового оклада (ставки).

Работникам при поступлении на должность, увольнении или в случае ухода   
или выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, отпуска без сохранения денежного содержания материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

При нахождении работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске   
по уходу за ребенком материальная помощь не выплачивается.

6.3. Руководитель устанавливает в соответствии с **приложением 12** к настоящему Положению структуру штатного расписания и заработную плату работников (включая базовые оклады, должностные оклады (ставки), компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.4. Штатное расписание включает в себя все должности работников учреждения. В штатных расписаниях учреждений предусматриваются средства   
на аттестацию педагогических работников и средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск иных работников. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения, при согласовании   
в установленном порядке с отделом по образованию, отделом экономики, комитетом финансов и главой Городищенского муниципального района.

6.5. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим   
в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

6.6 Педагогическим работникам учреждений может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, год, при наличии бюджетных ассигнований, до размера, необходимого для доведения до уровня средней заработной платы, в целом по учреждению, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1  к [Положению](consultantplus://offline/ref=1D0B09009BF15C0FA0506D31B27D7B301A28619C1378E3DF9566CE90E493BF7C9488665DDE05444D95E590EEz7RAJ) об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Городищенского муниципального района  от «16» «августа» 2023 г. № 1416-п |

**Размеры**

**базовых окладов (ставок) по профессиональным**

**квалификационным группам работников учреждений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Базовый оклад (ставка), руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала *первого уровня*** | |
|  | 1 квалификационный уровень |  |
|  | Секретарь учебной части, вожатый, помощник воспитателя | 10 130,00 |
| 2. | **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала *второго уровня*** | |
|  | 1 квалификационный уровень |  |
|  | Дежурный по режиму, младший воспитатель | 10 570,00 |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
|  | Старший дежурный по режиму, диспетчер | 12 050,00 |
| 3. | **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | |
|  | 1 квалификационный уровень |  |
|  | Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | 13 800,00 |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
|  | Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор | 14 000,00 |
|  | 3 квалификационный уровень |  |
|  | Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования | 14 200,00 |
|  | 4 квалификационный уровень |  |
|  | Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, педагог-библиотекарь, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) | 14 400,00 |
| 4. | **Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений** | |
|  | 1 квалификационный уровень |  |
|  | Заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пункт (производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу | 13 480,00 |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
|  | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу | 14 020,00 |
| 5. | **Общеотраслевые должности служащих *первого уровня*** | |
|  | 1 квалификационный уровень |  |
|  | Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор, документовед, секретарь по учебной части | 12 710,00 |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
|  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | 12 300,00 |
| 6. | **Общеотраслевые должности служащих *второго уровня*** | |
|  | 1 квалификационный уровень | |
|  | Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, художник, секретарь руководителя | 10 180,00 |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
|  | Старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией | 11 670,00 |
|  | 3 квалификационный уровень |  |
|  | Заведующий общежитием, заведующий производством(шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Техники всех специальностей наименований, по которым и устанавливается I внутридолжностная категория | 11 870,00 |
|  | 4 квалификационный уровень |  |
|  | Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 12 060,00 |
| 7. | **Общеотраслевые должности служащих *третьего уровня*** | |
|  | 1 квалификационный уровень |  |
|  | Без категории: бухгалтер бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженер всех специальностей, программист, библиотекарь, специалист по кадрам, электроник, специалист по закупкам | 10 780,00 |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
|  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 11 000,00 |
|  | 3 квалификационный уровень |  |
|  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 11 320,00 |
|  | 4 квалификационный уровень |  |
|  | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 11 530,00 |
|  | 5 квалификационный уровень |  |
|  | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера | 11 860,00 |
| 8. | **Общеотраслевые должности служащих *четвертого уровня*** | |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
|  | Главные: механик, энергетик, инженер | 14 825,00 |
|  | 3 квалификационный уровень |  |
|  | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 16 170,00 |
| 9. | **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих *первого уровня*"** | |
|  | 1 квалификационный уровень |  |
|  | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, слесарь-сантехник, электрик, слесарь по обслуживанию котельных, буфетчица, кастелянша-швея, слесарь-электрик, столяр-плотник, оператор котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, подсобный рабочий, помощник повара, слесарь по обслуживанию теплового хозяйства, слесарь по ремонту котлов, швея, круглосуточный вахтер, гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья), оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки, слесарь-электрик | 10 150,00 |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
|  | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене) | 10 380,00 |
| 10. | **Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих *второго уровня*"** | |
|  | 1квалификационный уровень |  |
|  | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта, оператор котельной, электрик, столяр-плотник, повар | 10 120,00 |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
|  | Наименования профессий уровень рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 10 220,00 |
|  | 3квалификационный уровень |  |
|  | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 10 380,00 |
|  | 4квалификационный уровень |  |
|  | Наименования профессий рабочих, предусмотренных1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: - водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников); - рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе; - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе | 10 750,00 |
| 11. | **Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»** | |
|  | 1квалификационный уровень |  |
|  | заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.) | 12 040,00 |
| 12. | **Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»** | |
|  | 2квалификационный уровень |  |
|  | Врач-специалист | 12 000,00 |
| 13. | **Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал *первого уровня***" | |
|  | 1квалификационный уровень |  |
|  | Младшая медицинская сестра-санитарка | 6 920,00 |
| 14. | **Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал**" | |
|  | 1квалификационный уровень |  |
|  | Инструктор по лечебной физкультуре | 8 075,00 |
|  | 2 квалификационный уровень |  |
|  | Медицинская сестра диетическая | 8 400,00 |
|  | 3квалификационный уровень |  |
|  | Медицинская сестра | 8 720,00 |
|  | 4квалификационный уровень |  |
|  | Фельдшер | 8 880,00 |
|  | 5квалификационный уровень |  |
|  | Старшая медицинская сестра | 11 830,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2  к [Положению](consultantplus://offline/ref=1D0B09009BF15C0FA0506D31B27D7B301A28619C1378E3DF9566CE90E493BF7C9488665DDE05444D95E590EEz7RAJ) об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Городищенского муниципального района  от «16» «августа» 2023 г. № 1416-п |

**Размеры базовых окладов руководителей учреждений**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Размер базового оклада, руб. |
| Заведующий | 17 000,00 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 3  к [Положению](consultantplus://offline/ref=1D0B09009BF15C0FA0506D31B27D7B301A28619C1378E3DF9566CE90E493BF7C9488665DDE05444D95E590EEz7RAJ) об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Городищенского муниципального района  от «16» «августа» 2023 г. № 1416-п |

**Перечень специалистов учреждений,**

**работающих в сельских поселениях, которым устанавливается повышающий коэффициент**

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности:

* 1. Руководитель.
  2. Заместители руководителя.
  3. Педагогические работники.
  4. Врачи и провизоры.
  5. Средний медицинский персонал.
  6. Специалисты и служащие второго уровня" (2, 3, 4 уровень).
  7. Специалисты и служащие третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5уровень)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 4  к [Положению](consultantplus://offline/ref=1D0B09009BF15C0FA0506D31B27D7B301A28619C1378E3DF9566CE90E493BF7C9488665DDE05444D95E590EEz7RAJ) об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Городищенского муниципального района  от «16» «августа» 2023 г. № 1416-п |

**Повышающий коэффициент за квалификационную категорию**

При наличии **высшей квалификационной категории** - 30% базового оклада (ставки), пропорционально доле штатной единицы, учебной нагрузке.

При наличии **первой квалификационной категории** - 15% базового оклада (ставки), пропорционально доле штатной единицы, учебной нагрузке.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 5  к [Положению](consultantplus://offline/ref=1D0B09009BF15C0FA0506D31B27D7B301A28619C1378E3DF9566CE90E493BF7C9488665DDE05444D95E590EEz7RAJ) об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Городищенского муниципального района  от «16» «августа» 2023 г. № 1416-п |

**Повышающий коэффициент за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами**

* + 1. За работу с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья   
       в соответствии с медицинским заключением, устанавливается доплата в размере **15 %**   
       от базового оклада (ставки), пропорционально доле штатной единицы, учебной нагрузке.
    2. Специалистам за работу в логопедических пунктах устанавливается доплата в размере **20%** от базового оклада (ставки), пропорционально доле штатной единицы, учебной нагрузке.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 6  к [Положению](consultantplus://offline/ref=1D0B09009BF15C0FA0506D31B27D7B301A28619C1378E3DF9566CE90E493BF7C9488665DDE05444D95E590EEz7RAJ) об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Городищенского муниципального района  от «16» «августа» 2023 г. № 1416-п |

**Государственные награды Российской Федерации**

1. Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»
2. Почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»
3. Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени,
4. Почетная грамота Президента РФ,
5. Благодарность Президента РФ

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 7  к [Положению](consultantplus://offline/ref=1D0B09009BF15C0FA0506D31B27D7B301A28619C1378E3DF9566CE90E493BF7C9488665DDE05444D95E590EEz7RAJ) об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Городищенского муниципального района  от «16» «августа» 2023 г. № 1416-п |

**Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обслуживания населения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие учреждения, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), методисты, старшие методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба) |
| 2. | Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты |
| 3. | Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями | руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, строительством, снабжением, делопроизводством) |
| 4. | Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств, занимающихся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве) | штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| 5. | Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| 6. | Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделениями, секторами |
| 7. | Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения | работа (служба) при наличии педагогического образования на следующих должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог |

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 8  к [Положению](consultantplus://offline/ref=1D0B09009BF15C0FA0506D31B27D7B301A28619C1378E3DF9566CE90E493BF7C9488665DDE05444D95E590EEz7RAJ) об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Городищенского муниципального района  от «16» «августа» 2023 г. № 1416-п |

**Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в [пункте 1](#Par1306) настоящего приложения;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 1](#Par1306) и [2](#Par1309) настоящего приложения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин в общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений) культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медицинской сестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников образования.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим приложением, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкции могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 9  к [Положению](consultantplus://offline/ref=1D0B09009BF15C0FA0506D31B27D7B301A28619C1378E3DF9566CE90E493BF7C9488665DDE05444D95E590EEz7RAJ) об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Городищенского муниципального района  от «16» «августа» 2023 г. № 1416-п |

**Количественные показатели эффективности**

**деятельности муниципальных дошкольных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | Количество воспитанников в дошкольном учреждении | 0,3 балла за каждого воспитанника | общее количество баллов |
| 2 | Количество групп | За каждую 5 баллов | общее количество баллов |
| 3 | Количество работников в  дошкольном учреждении  (общее количество всех работников) | 1 балл за каждого работника | общее количество баллов |
| 4 | Наличие собственной котельной | за каждую единицу | до 20 |
| 5. | Соотношение количества педагогического персонала к количеству воспитанников | В соответствии с действующим нормативом | 20 |

Дошкольные учреждения относятся к I-й, II-й, III-ей, IV-й или V-й группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определённых на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа, к которой относится учреждение по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений (по сумме баллов) | | | | |
| I гр. | II гр. | III гр. | IVгр. | Vгр. |
| Свыше 230 баллов | от 200 - 230 баллов | от 140 -200 баллов | От 100 – 140 баллов | До 100 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 10  к [Положению](consultantplus://offline/ref=1D0B09009BF15C0FA0506D31B27D7B301A28619C1378E3DF9566CE90E493BF7C9488665DDE05444D95E590EEz7RAJ) об оплате труда работников муниципальных дошкольных учреждений Городищенского муниципального района  от «16» «августа» 2023 г. № 1416-п |

**Перечень показателей оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей за предыдущий учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | Достижение целевых показателей, определенных в "майских" указах Президента РФ (за прошедший календарный год) | Достижение  Недостижение | 10  -10 |
| 2 | Выполнение муниципального задания | Выполнение от 95% | 8 |
| 3 | Обеспечение комплексной безопасноти учреждения и пребывающих в них граждан (работающая пожарная и тревожная сигнализация, травматизм обучающихся, своевременная подготовка учреждения к началу учебного года, остсутствие предписаний) | Отсутствие замечаний  Наличие замечаний | 10  -5 |
| 4 | Оснащенность учреждения оборудованием, техническими и иными средствами, необходимых для образовательного процесса | Соответствие созданных в учреждении усовий по СанПину  Отрицательная динамика | 8  -2 |
| 5 | Аттестация педагогических работников:  1 категория  Высшая категория | 15-35% от основного состава  36-70% от основного состава  71-100% от основного состава  Отсутствие  15-35% от основного состава  36-70% от основного состава  71-100% от основного состава  Отсутствие | 1  3  6  -6  3  5  10  -10 |
| 6 | Экономия расходования газа, электричества | за каждые 100 м. куб газа,  за каждые 100 квт электроэнергии на 1января оцениваемого года | 0,1 |
| 7 | Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организации (далее - НОКОД) | 91-100 баллов  80-90 баллов  Менее 80 баллов | 5  3  1 |
| 8 | Укомплектованность учреждения работниками | Доля 100%  Доля 75% | 8  5 |
| 9 | Наличие платных образовательных услуг | Наличие  Отсутствие | 5  -5 |
| 10 | Рассмотрение обращений педагогов, родителей в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в ДОУ | Наличие  Отсутствие | -10  10 |
| 11 | Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства на областном и муниципальном уровнях | Наличие призеров  Наличие победителей | 5  10 |
| 12 | Доля учащихся, занимающихся в системе дополнительного образования | От 20 %  От 10 % до 20 %  Менее 10 % | 5  2  -5 |
| 13 | Своевременное обновление информации на официальном сайте МОУ, bus.gov.ru | Своевременное  Несвоевременное | 5  -3 |

от 90-100 баллов и выше – до 200 %

от 70 до 89 баллов – до 180%

от 50 до 69 баллов– до 150 %

менее 50 баллов– до 100 %