

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МКДОУ «Детский сад г. Николаевска»
от 29.08.2025г. № 69

Е.В. Васильева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад г. Николаевска»
Николаевского муниципального района
Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с учетом требований постановления администрации Николаевского муниципального района от 07.04.2016 N 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Николаевского муниципального района», других законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области, Николаевского муниципального района, регулирующих вопросы оплаты труда и на основании Постановления администрации Николаевского муниципального района от 26.05.2025 № 500 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Николаевского муниципального района Волгоградской области».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад г. Николаевска» Николаевского муниципального района Волгоградской области реализующего программы в сфере дошкольного образования (далее - организации), и включает в себя: основные условия оплаты труда работников организации; порядок и условия установления выплат компенсационного характера; порядок и условия установления выплат стимулирующего характера; другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения представителей, избираемых работниками.

1.4. Заработка плата работников организации включает базовые оклады, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

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

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, исходя из объема средств бюджета Николаевского муниципального района Волгоградской области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным администрацией Николаевского муниципального района Волгоградской области (далее – Учредитель).

1.6. Оплата труда работников организаций, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе

в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Волгоградской области и администрации Николаевского муниципального района.

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

1.8. Условия оплаты труда работников организации, в том числе размеры базовых окладов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размер должностного оклада педагогическим работникам устанавливается приказом руководителя организации, при формировании тарификационных списков, определяется путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент, который применяется в целях обеспечения, средней доли оклада в структуре заработной платы и составляет не менее 70% месячного фонда оплаты труда педагогических работников.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке: размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления базового оклада (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

- размеров базовых окладов (ставок), установленных Учредителем;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников является нормируемой частью педагогической работы и определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, регулируется графиками и планами работы образовательной организации и может быть связана:

- с участием в работе педагогических и методических советов, проведение родительских собраний, оздоровительных, профилактических и других мероприятий, предусмотренных Планом работы образовательной организации;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям и лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому;

- временем, затраченным непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), по изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в образовательной организации, которые могут организовываться в целях наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся (воспитанников) и приёма ими пищи;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным и воспитательным процессом.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработка плата:

- педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляющую на условиях совместительства;

- педагогических работников, для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

2.5.4. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим

увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.6.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

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

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

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

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

работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов базового оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов базового оклада, ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

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

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

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

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон Трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к 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 производится в размере, не превышающем 100 процентов базового оклада, ставки временно отсутствующего работника.

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

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим базовый оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части базового оклада за день или час работы] сверх базового оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части базового оклада за день или час работы] сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов)

составляет 20 процентов базового оклада, ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, установленных согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к базовому окладу, ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность;
 - б) персональный повышающий коэффициент к базовому окладу, ставке;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ;
 - б) надбавка за квалификационную категорию;
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 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) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

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

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к базовому окладу, ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.4.1. Надбавка за интенсивность устанавливается в размере не более 100 процентов от базового оклада:

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

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

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

Образовательной организацией утверждаются критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников, позволяющие оценить интенсивность и высокие

результаты их работы, на основании направлений, изложенных в письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 N АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», а также в приложении N 2.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу, ставке устанавливается в размере до 60% базового оклада.

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

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

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу, ставке устанавливается также молодым специалистам, гражданину Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, который завершил обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и который впервые устраивается на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе который имеет трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику в размере до 50% оклада на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

- за квалификационную категорию «педагог-наставник» - 20% от оклада;
- за квалификационную категорию «педагог-методист» - 20% от оклада;
- за высшую квалификационную категорию - 30% от оклада;
- за первую квалификационную категорию - 15% от оклада.

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

Выплата за квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам за наличие квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» при условии выполнения педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляющей по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляющей по совместительству;

- при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова «Народный» или «Заслуженный», по основной работе и работе, осуществляющей по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при

присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

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

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников образовательной организации.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов базового оклада, ставки в месяц.

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

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

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

Общий трудовой стаж работы исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.

4.7.1. Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

4.8. Премиальные выплаты.

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

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов базового оклада, ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов базового оклада, ставки в расчете на год для работников исполняющих обязанности в МКДОУ «Детский сад г. Николаевска» на момент издания приказа о премировании.

4.9. Срок, на который работникам организации 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 организации.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной

нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработка плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от базового оклада, ставки.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случаях, когда заработка 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.

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

5.3. Организация самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников (включая минимальные базовые оклады (ставки), а также доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты) в пределах выделенного фонда оплаты труда.

5.4. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данных организации, учреждения (форма штатного расписания утверждается Учредителем). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя, по согласованию с Учредителем.

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
г. Николаевска» Николаевского
муниципального района
Волгоградской области

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

N п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	За работу в образовательных организациях (группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.	педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы.
2.	Педагогическим за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения, за работу в территориальной психолого-медико-педагогической комиссии.	до 10 процентов базового оклада пропорционально доле занимаемой штатной единицы
3.	За организацию музеев, уголков памяти, комнат трудовой памяти, стен памяти.	до 10 процентов базового оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и
4.	За ведение сайта ГИС «Образование».	до 10 процентов базового оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы
5.	За ведение сайта МКДОУ «Детский сад г. Николаевска» и контроль за безопасностью интернетресурсов.	до 10 процентов базового оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы
6.	За организацию работы по охране труда и технику безопасности.	до 10 процентов базового оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы
7.	За организацию работы по пожарной безопасности.	до 10 процентов базового оклада, пропорционально доле

		занимаемой штатной единицы
8.	За организацию работы по антитеррористической безопасности, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.	до 10 процентов базового оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы
9.	За организацию работы в кабинете экологии.	до 5 процентов базового оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы
10.	За организацию работы по безопасности дорожного движения.	до 10 процентов базового оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы
11.	За организацию работы консультативного центра.	до 10 процентов базового оклада, пропорционально доле занимаемой штатной единицы

Приложение N 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
г. Николаевска» Николаевского
муниципального района
Волгоградской области

Показатели эффективности деятельности педагогических работников.

N п/п	Показатели эффективности	Индикаторы	Баллы	Оценка
1.	<p>Использование педагогами различных типов проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - творческих, исследовательских, игровых, информационных; по срокам реализации: - краткосрочных, долгосрочных по составу групп участников: - индивидуальных, групповых, фронтальных. <p>Результативность реализации проекта.</p>	<p>За каждый факт</p> <p>Победители:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше <p>Призёры:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше. 	3 4 1 2	
2.	<p>Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>Участие творческой группы в подготовке педагога в конкурсе профессионального мастерства (группа поддержки).</p>	<p>За каждый факт</p> <p>Победители:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше <p>Призёры:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше <p>Участник:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше 	30 35 20 25 10 15 5	

3.	Личное участие педагога в различных конкурсах, мероприятиях, олимпиадах, соревнованиях.	<p>За каждый факт</p> <p>Победители:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше <p>Призёры:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше <p>Участник:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше 	5 6	
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями.	Количество открытых мероприятий в режиме, где родители (законные представители) являются равноправными участниками образовательного процесса.	1 балл за каждое мероприятие	
5.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	За каждый факт оказания консультативной, методической и т.д. помощи (акты).	1 балл	
<hr/>				
6.	Результаты участия воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. районного, областного, всероссийского уровня.	<p>За каждый факт.</p> <p>Победители:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше <p>Призёры:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше 	3 4 (не более 10 баллов)	
<hr/>				
7.	Организация (участие) системных исследований. Мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	Мониторинг.	2	
8.	Организация физкультурно-оздоровительной работы.	Справка.	2	

9.	Травматизм воспитанников.	Отсутствие травм (справка).	Не имеется 2 Имеется - 10.	
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога.	Справка.	Не имеется 2 Имеется - 10.	
11.	Составление и сдача отчетности в соответствии с установленными требованиями, в том числе с использованием средств Интернета.	Справка.	2	
12.	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Оформление выставок, тематических стендов, тематическое оформление общих помещений ДОУ и т.п.).	Отчёт о проделанной работе.	2	
13.	Наличие ведомственной награды.	Копия.	2	
14.	Обслуживание компьютерной техники, используемой в учебно-воспитательном процессе.	Справка.	2	
15.	Выполнение работ по благоустройству; организация и проведение ремонтных работ.	Справка.	2	
16.	Организация, подготовка и проведение конкурсов, мероприятий, соревнований.	За каждый факт На уровне ДОУ ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше	1 2 3	
17.	Транслирование своего опыта, подготовка публикаций, выступление, проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках плана мероприятий, районных, региональных, всероссийских методических объединений.	За каждый факт ● Муниципальный уровень ● Региональный уровень и выше	1 2	
18.	Организация персонифицированного дополнительного образования.		2	

