

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Е.В.Флейшман

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий Муниципальным  
автономным дошкольным  
образовательным учреждением «Детский  
сад №456 «По щучьему велению»  
Н.В.Ясырева



**Положение об оплате труда  
работников Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад №456  
«По щучьему велению»**

город Нижний Новгород  
2016 год

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №456 «По щучьему велению» (далее – Положение) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальных образовательных организациях.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 14.10.2008 № 4744 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Нижнего Новгорода», постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 года № 5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода» (в редакции постановлений администрации города Нижнего Новгорода от 18.12.2008 № 5889, от 22.01.2009 № 122, от 01.10.2009 № 5184, от 30.11.2009 № 6439, от 22.01.2010 № 293, от 24.02.2010 № 973, от 12.08.2010 № 4520, от 27.06.2011 № 2471, от 31.08.2011 № 3580, от 29.09.2011 № 4119, от 23.04.2012 № 1620, от 04.06.2012 № 2270, от 10.12.2012 № 5330, от 28.01.2013 № 204, от 01.04.2013 № 1097, от 22.07.2013 № 2710, от 17.10.2013 № 4026, от 09.06.2014 № 2082, от 21.08.2014 № 3300, от 24.09.2014 № 3839, от 06.10.2014 № 4002, от 06.11.2014 № 4618, от 05.12.2014 № 5137, от 30.12.2014 № 5601, от 31.12.2014 № 5826, от 20.03.2015 № 459, от 15.05.2015 № 921, от 17.07.2015 № 1303, от 14.03.2016 № 544).

1.3. Оплата труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №456 «По щучьему велению» (далее МАДОУ) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работника МАДОУ определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

## **2. Система оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников МАДОУ включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и заведующего МАДОУ, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников МАДОУ устанавливается коллективным договором по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников МАДОУ в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.3. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы – минимальные должностной оклад, ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Размер заработной платы работников МАДОУ определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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 трудовых договорах»;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты, установленной при тарификации заработной платы, независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период отмены образовательного процесса по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Заведующий МАДОУ:

- устанавливает ставки заработной платы (должностные оклады) работников, исчисляет заработную плату работников исходя из показателей квалификации работников;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАДОУ помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ.

2.6. Расходы по оплате труда работников МАДОУ, включая заведующего, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ, включая внебюджетные источники.

2.7. Формирование фонда оплаты труда МАДОУ осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год.

2.8. Фонд оплаты труда МАДОУ состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):  $\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст$ .

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле:  $\text{ФОТ}_ст = \text{ФОТ}_б \times S$ , где  $S$  - стимулирующая доля ФОТ.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников МАДОУ за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

Базовая часть фонда оплаты труда включает различные виды компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

2.11. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. № 216н; от 5 мая 2008 г. № 217н.

Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается заведующим учреждения по согласованию с отраслевым (функциональным) структурным подразделением администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

2.12. Индексация заработной платы работников МАДОУ производится в пределах средств, предусмотренных бюджетом города Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

### **3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников МАДОУ**

3.1 Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню

профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности.

3.2. Оплата труда педагогических работников производится исходя из ставок заработной платы с учетом продолжительности рабочего времени, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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 трудовых договорах».

3.3. Минимальные размеры должностных окладов (базовые оклады) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложением 1 к Положению города Нижнего Новгорода.

3.4. Размеры базовых окладов определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с приложением 1 к Положению города Нижнего Новгорода.

3.5. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников) и квалификационного уровня ПКГ.

Должностной оклад (ставка заработной платы) рассчитывается по следующей формуле:

$$Д(С) = (МО \times К_{пкг}) \times К_{обр} \times К_{кат},$$

где:

Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы);

МО – минимальный оклад;

К<sub>пкг</sub> – повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

К<sub>обр</sub> - повышающий коэффициент учета уровня образования;

К<sub>кат</sub> - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

3.6. Таблица повышающих коэффициентов с учетом уровня образования:

Уровень образования	Повышающий коэффициент
Высшее образование - бакалавриат	1,1
Высшее образование – специалитет, магистратура	1,2
Высшее образование – кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре),	1,3

3.7. Таблица повышающих коэффициентов с учетом квалификационной категории:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,2

3.8. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается на весь аттестационный период.

Действие повышающего коэффициента продляется на срок до одного года в случае истечения аттестационного периода в связи с длительной нетрудоспособностью работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока истечения аттестационного периода, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", осталось не более одного года.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы), что и лицу, соответствующему квалификационным требованиям.

3.10. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), при установлении должностных окладов применяется повышающий коэффициент, соответствующий уровню высшего образования - специалитет.

3.11. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера МАДОУ устанавливаются в штатном расписании на 10-30% ниже должностного оклада заведующего.

## 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. В МАДОУ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки труда в размере до 12% от должностного оклада работников. Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается заведующим МАДОУ по результатам специальной оценки труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников МАДОУ.

Установление доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, не является основанием для увеличения выплат за работу с вредными условиями труда.

4.4. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

- за работу в ночное время – не менее 20% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходные и праздничные дни – в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством.

4.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры

оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, или в абсолютных величинах.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению заведующего МАДОУ в соответствии с приложением 1 настоящего Положения.

5.3. В МАДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие почетных званий, предусмотренных пунктом 5.7 настоящего Положения;
- надбавка за выслугу лет;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период.

5.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы.

К основным критериям оценки работы относятся:

сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;

применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма;

наличие работы с родителями;

эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

5.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:



за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ);

за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.);

отсутствие нарушений техники безопасности;

отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах;

отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

5.6. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной должности.

Таблица надбавок за выслугу лет:

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	до 5 %
от 5 лет до 10 лет	до 10%
более 10 лет	до 15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа, педагогической нагрузки, установленной по тарификации;

для работников ПКГ учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих - в зависимости от общего стажа работы в данном учреждении.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности, занимаемой работником.

5.7. За наличие званий:

работникам, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения», «За отличную работу», «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности – 10%.

5.8. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников учреждения.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом заведующего МАДОУ в порядке, предусмотренном коллективным договором, настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

#### 5.8.1. Основные показатели премирования:

Сохранение контингента обучающихся – выбытие по инициативе законного представителя воспитанника в другую образовательную организацию при сохранении им прежнего места жительства, отсутствие переводов в другую группу, к другому педагогу.

Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, внедрение научных методов управления.

Наличие методической работы - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течение периода премирования, участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением на уровне образовательной организации.

Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов.

Наличие аналитической работы педагогического работника - обобщение педагогического опыта, дифференцированный подход к организации учебной деятельности, наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей.

Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе – использование технических средств в учебном процессе.

Участие в инновационной и экспериментальной работе.

Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

Повышение квалификации в течение периода премирования - Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

Эстетическое оформление предметной среды закрепленных групп с учетом санитарных норм.

5.9. Для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников МАДОУ могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам, согласно Приложения 2.

5.10. Стимулирующие надбавки заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Приложением 3 настоящего Положения раз в полугодие и утверждаются приказом заведующего МАДОУ.

## **6. Иные выплаты**

6.1. Положением об оплате труда работников МАДОУ предусматривается выплата работникам материальной помощи.

6.2. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда.

6.3. В пределах фонда оплаты труда МАДОУ, а также за счет внебюджетных средств, работникам МАДОУ может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

-смерть сотрудника или его близких родственников;

-при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества

-для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

Материальная помощь может выплачиваться в связи со свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.

Материальная помощь выплачивается по приказу заведующего МАДОУ на основании личного заявления работника по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.4. Решение об оказании материальной помощи заведующему учреждением принимается департаментом образования администрации города Нижнего Новгорода.

## **7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников**

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

7.2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата

выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. При невыполнении по независящим от педагогических работников причинам объема установленной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.4. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы в этот период, оплата за это время не производится.

## **8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

8.1. Почасовая оплата труда педагогов, воспитателей МАДОУ применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, воспитателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

8.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

8.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **9. Рабочее время**

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников МАДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку

заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

9.2. Регламентация режима рабочего времени и времени отдыха работников МАДОУ с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

9.3. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего Положения.

9.4. Объем педагогической нагрузки устанавливается исходя из количества групп и продолжительности их работы.

9.5. Должностные оклады указанным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год - инструкторам по физической культуре.

9.6. Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в той же образовательной организации работниками образовательной организации, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется образовательной организацией. Педагогическая работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

9.7. Педагогическая работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также педагогическая работа работников МАДОУ без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

9.8. Привлечение отдельных работников МАДОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения первичной профсоюзной организации работников учреждения.

## **10. Оплата труда заведующему МАДОУ, заместителям заведующего, главному бухгалтеру**

10.1. Заработная плата заведующего МАДОУ, его заместителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы,

предусмотренную постановлением Городской Думы города Нижнего Новгорода о бюджете города на очередной финансовый год.

10.3. Должностной оклад заведующего МАДОУ устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

10.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заведующего устанавливаются в соответствии с Положением города Нижнего Новгорода.

10.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру МАДОУ устанавливаются заведующим исходя из критериев, закрепленных в трудовом договоре работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям заведующего и главному бухгалтеру МАДОУ на общих основаниях в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

10.6. Премии заведующему Учреждением выплачиваются на основании приказа директора департамента образования администрации города Нижнего Новгорода.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Настоящее положение вступает в действие с момента издания приказа заведующим Учреждением от 08.04.2016 г. № 26/6 и его действие распространяется на правоотношения с 01.04.2016 г.

12.2. Положение действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников Учреждения.

Принято на общем собрании работников  
протокол № 2 от «08» апреля 2016 года

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад №456  
«По щучьему велению»

### Виды выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ

<i>Виды выплат</i>	<i>Критерии оценки для осуществления выплаты</i>	<i>Категории работников</i>	<i>Размер</i>	<i>Периодичность выплат</i>
<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>	позитивная динамика показаний посещаемости детей в период адаптации	воспитатели групп, младшие воспитатели групп,	до 1000 руб.	1 раз в год
	переукомплектованность группы детьми (фактическая посещаемость, низкая заболеваемость)	воспитатели групп младшие воспитатели групп	до 1000 руб.	ежемесячно
	педагогам, работающим в группе без сменного воспитателя, за сложность и напряженность труда	педагогическим работникам	до 10%	ежемесячно
	за отсутствие больничных листов в течение года	все работники	до 3000руб.	1 раз в год
	организация и проведение открытых мероприятий, связанных с образовательным процессом различного уровня	педагогическим работникам	до 3000руб	по результатам проведения
	участие в национальных, областных, городских мероприятиях	педагогические работники	до 50 %	по результатам мероприятий
	работа в инновационном режиме	педагогические работники	до 20%	1 раз в квартал
	участие в подготовке и проведении педагогического совета, мероприятий в соответствии с годовым планом	педагогические работники	до 1000руб.	1 раз в квартал
	участие в месячниках по благоустройству территории учреждения.	все работники	до 5000 руб.	2 раза в год
	работа по взаимодействию с социумом и с семьей, отсутствие конфликтных ситуаций	педагогические работники	до 20 %	1раз в квартал
	участие в организации утренников	все работники	до 2000 руб.	по результатам проведения утренников
	оказание бесплатных дополнительных образовательных услуг	педагогические работники	до 20% или в абсолютных величинах	ежемесячно в период учебного года





<b>За качество выполняемой работы</b>	организация развивающей предметно-развивающей среды	педагогические работники	до 5000руб.	1 раз в квартал
	содержание вверенных помещений в порядке и чистоте	младшие воспитатели, работники прачечной, пищеблока, уборщица, сторож, дворник	до 100%	ежемесячно
	обеспечение качества реализации закаливания	воспитатели групп	до 1000руб.	ежемесячно
	содержание территории участка в соответствии с требованиями (методическими, санитарно-гигиеническими)	все работники	до 5000руб.	ежемесячно
	подготовка учреждения к новому учебному году	все работники	до 5000руб.	по результатам подготовки
	подготовка учреждения к летней оздоровительной работы	все работники	до 5000руб.	по результатам подготовки
	обеспечение выполнения натуральных норм, высокое качество приготовления пищи	шеф-повар, повар, подсобный рабочий	до 100%	ежемесячно
	за своевременность ведения обязательной документации	бухгалтер, ст.воспитатель, инструктор по охране труда, воспитатели, специалисты, кладовщик.	до 100 %	ежемесячно
<b>Премияльные выплаты</b>	- за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	всем работникам	до 50% или в абсолютных величинах	ежеквартально
	- по итогам работы за месяц	всем работникам	до 100 % или в абсолютных величинах	ежемесячно
	- по итогам работы за квартал	всем работникам	до 100 % или в абсолютных величинах	ежеквартально
	- по итогам работы за год	всем работникам	до 100 % или в абсолютных величинах	1 раз в год
	- к юбилейным датам	всем работникам	до 100 % или в абсолютных величинах	к юбилейным датам
	- к профессиональным и государственным праздникам	всем работникам	до 100 % или в абсолютных	к праздничным датам

			Х величинах	
--	--	--	----------------	--

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад №456  
«По щучьему велению»

**Персональные коэффициенты, повышающие должностной оклад по ПКГ  
по профессиям рабочих**

Вид повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
за высокое профессиональное мастерство;	до 0,5
за сложность и напряжённость труда;	до 1,0
за высокую степень самостоятельности и ответственности.	до 0,5

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад №456  
«По щучьему велению»

### Стимулирующие надбавки заместителям заведующего и главному бухгалтеру

Наименование выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты в процентах, рассчитываемой исходя из должностного оклада работника
За выполнение муниципального задания	Заместитель заведующего, главный бухгалтер	до 80%	0%
		от 80 до 90%	10%
		от 90 до 100% и более	20%
За отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб	Заместитель заведующего, главный бухгалтер	отсутствие	5%
За обеспечение удельного веса численности молодых педагогов в возрасте до 35 лет в муниципальных образовательных организациях дополнительного образования детей и в дошкольных образовательных организациях	Заместитель заведующего	достижение значения показателей	2%
За соблюдение требований безопасности в ходе организации работы учреждения	Заместитель заведующего, главный бухгалтер	выполнение	5%
За выполнение объемных показателей автономных и бюджетных дошкольных образовательных организаций	Заместитель заведующего, главный бухгалтер	до 80 воспитанников	0%
		от 81 до 180 воспитанников	5%
		от 180 до 280 воспитанников	10%
		281 и более воспитанников	15%
За реализацию программ дополнительного образования, привлечение внебюджетных средств, средств благотворителей	Заместитель заведующего, главный бухгалтер	выполнение	5%
За реализацию социокультурных проектов (социальных проектов)	Заместитель заведующего	выполнение	5%
За реализацию программ по сохранению здоровья детей	Заместитель заведующего	выполнение	5%
За организацию работы по функционированию консультативных центров для	Заместитель заведующего	выполнение	5%

родителей (законных представителей), обеспечивающих получение детьми дошкольного образования в форме семейного образования			
За работу в различных специализированных программах по бухгалтерскому учету и отчетности	Главный бухгалтер	выполнение	10%
За сдачу внеплановых отчетов	Главный бухгалтер	выполнение	2%
За обеспечение санитарно-гигиенических и материально-технических условий в учреждении	Заместитель заведующего	выполнение	до 10 %
За организацию учета имущества	Заместитель заведующего	выполнение	до 10%

