

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Солодчинский детский сад» Ольховского муниципального района Волгоградской области
на 2022-2024годы

Утверждены общим собранием
Работников МДОУ «Солодчинский детский сад» детский сад»
«25» декабря 2023г.
Протокол №5 от «25» декабря 2023г.

договор подписали:

Представитель работодателя: Заведующий МДОУ «Солодчинский детский сад» <i>О.В. Хуртакова</i> / О.В. Хуртакова / «25» декабря 2023г.	Представитель работников: Председатель первичной Профсоюзной организации МДОУ «Солодчинский детский сад» <i>Мирош</i> /25 декабря/
--	--

Изменения в Коллективный договор прошли уведомительную регистрацию в

14-201001 *12.01.2024*
Мирош *Мирош*
Хуртакова

На основании Постановления Администрации Ольховского муниципального района Волгоградской области от 14.12.2023г №1029 «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Ольховского муниципального района Волгоградской области от 31.08.2023г №730 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций. Подведомственных Отделу по образованию Администрации Ольховского муниципального района», внесены изменения в коллективный договор:

1. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Солодчинский детский сад» Ольховского муниципального района Волгоградской области читать в следующей редакции:

Утверждено
постановлением
Администрации
Ольховского муниципального района
Волгоградской области
от 14 декабря 2023 г. №1029

Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Солодчинский детский сад» Ольховского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с **Законом** Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", **постановлением** Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", **Едиными рекомендациями** по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2020 г., протокол N 11, **письмом** Министерства просвещения Российской Федерации от 04 февраля 2020 г. N ВВ-175/08 "О методических рекомендациях по соблюдению социальных гарантий педагогическим работникам, привлекаемым к проведению государственной итоговой аттестации", другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных отделу по образованию и социальной политике администрации Ольховского муниципального района (далее - организации), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников организаций и учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников 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 первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включает размеры окладов, а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организаций и учреждений включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим **трудовым законодательством**.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

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

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема средств областного, районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников 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 ТК РФ и настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Ольховского муниципального района.

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

1.8. Условия оплаты труда работников организаций и учреждений, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с [приложением 1](#) к настоящему Положению.

Работникам организаций и учреждений в зависимости от уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, особенности режима работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач предусматривается установление персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу.

Применение персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу образует должностной оклад.

Должностной оклад определяется путем умножения минимального должностного оклада на сумму (1+ персональные повышающие коэффициенты).

Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу устанавливаются в соответствии с [приложением 2](#) к настоящему Положению.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу применяется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении и размере персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника учреждения сроком не более одного года. Срок действия повышающего коэффициента о наличии квалификационной категории устанавливается руководителем согласно решению аттестационной комиссии.

Размеры минимальных должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно [приложению 3](#) к настоящему Положению.

При наличии у работников права на применение персональных повышающих коэффициентов к минимальному должностному окладу по нескольким основаниям, коэффициенты суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем нагрузки.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии или тарификационной комиссии муниципального учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен минимальный должностной

оклад, предусмотренный для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления минимального должностного 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 пятидневной 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 минимальных должностных окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

-размеров базовых окладов (ставок), установленных Учредителем ;

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

Минимальный размер минимального должностного оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный **Законом** Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров минимальных должностных 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 определена в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций:

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

2.5.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней.

2.5.3. Тарификация учителей и педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной приказом отдела по образованию и социальной политике администрации Ольховского муниципального района.

2.5.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, 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 педагогических работников работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ, в соответствии с коллективным договором образовательной организации.

2.5.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.5.6. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно только после выполнения педагогическими работниками всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.5.7. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством педагогические работники освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения

педагогических работников от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда педагогический работник фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы педагогической работы, выполненные педагогическим работником в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

2.5.8. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождается от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого минимального должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для педагогических работников.

2.5.9. Предельный объем учебной (педагогической работы) работы, который может выполняться в той же образовательной организации:

руководителем образовательной организации, - определяется начальником отдела по образованию и социальной политике администрации Ольховского муниципального района;

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется руководителем образовательной организации.

Учебная (педагогическая) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения начальника отдела по образованию и социальной политике администрации Ольховского муниципального района.

Предоставление учебной (педагогической) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной (педагогической) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.10. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в этом отпуске.

2.5.11. Педагогическим работникам образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей, педагогических работников и других педагогических работников организации применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

2.6.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагогического работника), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.7.1. За педагогическими и другими работниками организаций при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или отделом по образованию и социальной политике администрации Ольховского муниципального района, по проведению походов, экспедиций, соревнований и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых отделом по образованию и социальной политике администрации Ольховского муниципального района и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.7.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.7.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций, соревнований и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета минимального должностного оклада, установленного для руководителей .

2.7.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря с дневным пребыванием детей, для проведения туристских походов, экспедиций, соревнований, экскурсий могут приниматься работники других образовательных организаций в период их отпуска. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.7.6. В соответствии с **Законом** Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, в оклад (должностной оклад) ставку включается надбавка за работу в сельской местности в размере 25% в месяц.

Включение надбавок за работу в сельской местности образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

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

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

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

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

- подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон

обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время 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 выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты работникам (руководителям) за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к минимальному должностному окладу (ставке) работника, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов минимального должностного оклада (ставки) временно отсутствующего работника, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

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.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов от должностного оклада, ставки за каждый час работы в ночное время, определяется в коллективном договоре образовательной организации.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, определенных приказом руководителя организации (учреждения), в соответствии с [приложением 4](#) к настоящему Положению.

Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство в общеобразовательных учреждениях Ольховского муниципального района Волгоградской области устанавливаются согласно приказа отдела по образованию и социальной политике администрации Ольховского муниципального района "Об утверждении порядка выплаты денежного вознаграждения за классное руководство в общеобразовательных учреждениях Ольховского муниципального района Волгоградской области".

3.6.2. Размеры и порядок выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам образовательных организаций Ольховского муниципального района Волгоградской области, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются согласно [приказа](#) комитета образования, науки и молодежной политике Волгоградской области N 2 от 09.01 2019 года "Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области" с изменениями и дополнениями.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации, учреждения и в пределах фонда оплаты труда за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к минимальному должностному окладу (пропорционально нагрузке):

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность и высокие результаты в размере до 100 процентов включительно (коэ за увеличение объема работы ффициент до 1 включительно);

б) повышающий коэффициент стимулирующего характера в размере до 100 процентов включительно;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов включительно;

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов включительно;

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.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера к минимальному должностному окладу, устанавливается приказом руководителя организации (учреждения), пропорционально нагрузке.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к минимальному должностному окладу (ставке) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

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

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций, учреждений от минимального должностного оклада (пропорционально нагрузке):

4.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации, учреждению (за исключением руководителя организации, учреждения его заместителей) с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяемая в локальном акте организации, согласно **приложению 5** сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения спортивной направленности, в соответствии с рекомендуемыми размерами выплат за интенсивность и высокие результаты работы, приведенными в **таблице N 1** настоящего Положения.

Таблица 1

Рекомендуемые размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

N п/п	Статус официального спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Рекомендуемый размер норматива оплаты труда в % (включительно) от ставки зарплатной платы тренера, тренера- преподавателя за результативную подготовку одного спортсмена (команды)	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты в % (включительно) к должностному окладу, ставке зарплатной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке одного спортсмена (команды)	
				тренерскому составу	Руководителя м, учителям физической культуры
1. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта, командные виды программ официальных спортивных соревнований					
1.1.	За подготовку команды (членов команды), занявшей места: на Спартакиаде спортивных школ (финалы); на Спартакиаде учащихся (финалы)	1	до 60	до 6	до 3
		2 - 3	до 40	до 4	до 2
		4 - 6	до 20	до 2	до 1
		участие			
1.2.	За подготовку команды (членов команды), занявших места на прочих межрегиональных и всероссийских официальных спортивных соревнованиях	1	до 40	до 5 (за каждую команду)	до 2
1.3	За высокие результаты работы по вовлечению населения в подготовку к выполнению нормативов ВФСК «ГТО»	До 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки			
1.4	За подготовку спортсменов , вошедших в состав сборной команды муниципалитета и занявших:				

- в зональных соревнованиях Областной Спартакиады учащихся 1 место;	до 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки
- в финальных соревнованиях Областной Спартакиады учащихся: 1 -2 место;	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
3 место	до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки
4 место	до 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки

4.4.2. Повышающий коэффициент стимулирующего характера к минимальному должностному окладу (ставке).

Решение об установлении повышающего коэффициента стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации, учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера повышающего коэффициента стимулирующего характера к минимальному должностному окладу (ставке) следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы. **Приложение 6.**

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок от минимального должностного оклада (ставки) приказом по организации, учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации, учреждения.

4.5.2. Надбавка за классность устанавливается водителям приказом по решению работодателя к минимальному должностному окладу, ставке в следующих размерах:

водителям 1-го класса - до 15 процентов включительно;

водителям 2-го класса - до 15 процентов включительно.

Квалификационные категории "водитель второго класса", "водитель первого класса" устанавливаются водителям, которые прошли подготовку или переподготовку по единым

программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель второго класса" устанавливается водителю, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "B", "C", "E" или "D".

Квалификационная категория "водитель первого класса" устанавливается водителю, имеющему квалификационную категорию "водитель второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "B", "C", "D" и "E".

Надбавка за безаварийность устанавливается водителям приказом по решению руководителя к минимальному должностному окладу, ставке до 80% включительно.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания РФ и СССР устанавливается приказом по решению работодателя к минимальному должностному окладу, ставке работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание РФ 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, но не более 10% по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 10% по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания РФ и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный" - до 30 процентов минимального должностного оклада (ставки) включительно, ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома не более 50%.

4.6. Общий размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в [пунктах 4.4, 4.5](#) настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работникам от минимального должностного оклада пропорционально нагрузке с учетом обеспечения финансовыми средствами приказом по решению руководителя:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - до 3 процентов включительно;

при стаже работы от 5 до 10 лет - до 5 процентов включительно;

при стаже работы от 10 до 15 лет - до 8 процентов включительно;

свыше 15 лет - до 10 процентов включительно.

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.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных **Законом** Волгоградской области от 13 мая 2008 г. N 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты устанавливаются приказом по решению руководителя.

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

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно 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 минимального оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам 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, учреждения и (или) коллективным договором.

4.10. Молодым специалистам, работающим в организациях, учреждениях расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном **Законом** Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 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 N 964-ОД).

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с **типовой формой** трудового договора, утвержденной **постановлением** Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется:

при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5

Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и т.д.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются:

при штатной численности менее 2500 единиц - на 15 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем организации, учреждения.

5.5. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей):

при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности от 1 до 5;

при штатной численности от 2500 единиц и более - в кратности от 1 до 8.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителям, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с [разделом 3](#) настоящего Постановления.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются в соответствии с нормативным правовым актом администрации Ольховского муниципального района Волгоградской области.

5.8. К выплатам стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения относятся:

1) Надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет устанавливается руководителем в размере, не превышающем 15 процентов должностного оклада, за исключением случаев, установленных действующим законодательством;

при стаже работы от 1 года до 5 лет - до 5 процентов включительно;

при стаже работы от 5 до 10 лет - до 10 процентов включительно;

при стаже работы от 10 до 15 лет - до 15 процентов включительно;

2) Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и его размера принимается руководителем учреждения, учитывая уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов (включительно) должностного оклада в месяц:

- за уровень профессиональной компетентности работника (опыт профессиональной деятельности, принятия решений в сложных ситуациях), сложность, важность выполняемой работы до 1,50 (включительно);

- за результативную организационно-методическую работу - 0,4 (включительно);

- за организацию приносящей доход деятельности в организации - 0,1 (включительно).

3) премиальные выплаты:

Руководителю организации, его заместителям организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается учредителем в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Общий размер премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов минимального должностного оклада в расчете на год.

5.9. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями учреждения по любым установленным **Трудовым кодексом** Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в **части второй статьи 349.3** Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с **частью четвертой статьи 178** Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников. При определении указанного в настоящем 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** Трудового кодекса Российской Федерации); средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (**статьи 178 и 318** Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже **минимального размера** оплаты труда, установленного федеральным (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 и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя организации, учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации, учреждения в расчете на год.

6.3. Работникам организации, учреждений при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций, учреждений приказом по решению руководителя.

Размер материальной помощи работникам организации, учреждения не должен превышать двух минимальных должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации, учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

6.4. 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.

6.5. Учреждение, организация самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников [включая минимальные должностные оклады (ставки), а также доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты] в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.6. Штатное расписание включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного организации, учреждения (форма штатного расписания утверждается приказом отдела по образованию и социальной политике администрации Ольховского муниципального района). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя, по согласованию с отделом по образованию и социальной политике администрации Ольховского муниципального района.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Солодчинский детский сад»
Ольховского муниципального района
Волгоградской области

Размеры
минимальных должностных окладов работников по профессиональным
квалификационным группам работников муниципальных образовательных
организаций и иных муниципальных учреждений, подведомственных отделу по
образованию и социальной политике администрации Ольховского муниципального
района

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	
	Секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	11375
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	12045
	младший воспитатель	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	

	1 квалификационный уровень: -специалист без категории -специалист первой категории -специалисты высшей категории	12000
	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	
	2 квалификационный уровень: -специалист без категории -специалист первой категории -специалисты высшей категории	11960
	педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	
	3 квалификационный уровень: -специалист без категории -специалист первой категории -специалисты высшей категории	12500
	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
	4 квалификационный уровень: -специалист без категории -специалист первой категории -специалисты высшей категории	13000
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	
2.	<u>Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических</u>	

	работников»)	
2.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»	
	3 квалификационный уровень:	16900
	Медицинская сестра	
3.	Профессиональные квалификационные группы <u>общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</u> (в соответствии с <u>приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"</u>)	
	2 квалификационный уровень:	12715
	Завхоз	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	16729
	без категории: инженер - программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, сурдопереводчик,	
4.	Профессиональные квалификационные группы <u>общеотраслевых профессий рабочих</u> (в соответствии с <u>приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"</u>)	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10708
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), повар (соответствующего разряда), кладовщик	
	2 квалификационный уровень:	9624
	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	12304
	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, повар (соответствующего разряда)	
	4 квалификационный уровень:	10536
	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов, имеющих 1 класс и занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), работы по технологической оснастке контрольно-измерительных приборов	
5.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей муниципальных учреждений»	
	Директор МКОУ «Зензеватская СШ»	39272
	Директор МКОУ «Солодчинская СШ»	42838
	Директор МБОУ «Ольховская Прогимназия»	35699
	Директор МБОУ «Ольховская СШ»	50628

Директор МКОУ «Гуровская СШ»	35699
Директор МКОУ «Октябрьская СШ»	32454
Директор МКОУ «Нежинская СШ»	35699
Директор МКОУ «Ягодновская СШ»	35699
Директор МКОУ «Романовская ОШ»	32454
Директор МКОУ «К-Бродская СШ»	32454
Директор МКОУ «Киреевская СШ»	35699
Директор МКОУ «Рыбинская СШ»	32454
Директор МКОУ «Гусевская СШ»	35699
Заведующий МДОУ «Гусевский детский сад»	26823
Заведующий МДОУ «Октябрьский детский сад»	24384
Заведующий МДОУ «Ольховский детский сад»	32454
Заведующий МДОУ «Рыбинский детский сад»	24384
Заведующий МДОУ «Солодчинский детский сад»	26823
Директор МОУ ДО «Ольховская ДЮСШ»	35701
Директор МОУ ДО «Ольховская СДЮТиЭ»	35701
Директор МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»	35701
Директор «Липовская СШ»	32454

Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу (пропорционально нагрузке)

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Уровень профессиональной подготовленности	0,2	Наличие высшей квалификационной категории
Уровень профессиональной подготовленности	0,1	Наличие первой квалификационной категории

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Солодчинский детский сад»
Ольховского муниципального района
Волгоградской области

Размеры
минимальных должностных окладов работников по должностям, не включенным в
профессиональные квалификационные группы, работников муниципальных
образовательных организаций и иных муниципальных учреждений,
подведомственных отделу по образованию и социальной политике администрации
Ольховского муниципального района

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер минимального должностного оклада (ставки), рублей
1	2	3
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (должность иных педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (за исключением образовательных программ дошкольного образования))	10250

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Солодчинский детский сад»
Ольховского 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 (% , рубли)
1	2	3
1.	за индивидуальное обучение на дому детей, семейное обучение	до 20 процентов (включительно) от минимального должностного оклада

		пропорционально учебной нагрузке
2.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные программы	педагогическим работникам - до 20 процентов (включительно) от минимального должностного оклада пропорционально учебной нагрузке; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы
3.	педагогическим и медицинским работникам за работу в логопедических пунктах	до 20 процентов (включительно) от минимального должностного оклада пропорционально учебной нагрузке
4.	<p>За проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов, курсов плана внеурочной деятельности) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)</p> <p>Учителям по иностранному языку, родному языку, черчению и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)</p>	<p>от 10 до 20 процентов (включительно) от минимального должностного оклада пропорционально учебной нагрузке, в разрезе структурных подразделений</p> <p>от 10 до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p>
5.	за классное руководство	до 30 процентов (включительно) от минимального должностного оклада, в разрезе структурных подразделений
6.	за заведование кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, комбинированными мастерскими, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, методическими объединениями и их результативность, районными методическими объединениями и их результативность, кружковую работу, внеурочную деятельность: «Разговоры о важном», «Россия – мои горизонты», профориентационный минимум и т.д.	до 35 процентов от минимального должностного оклада (включительно), в разрезе структурных подразделений
7.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство	5000 рублей

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Солодчинский детский сад»
Ольховского муниципального района
Волгоградской области

Критерии
для определения интенсивности
С изменениями и дополнениями от: **01 января 2024 г.**

Критерии	Размер (проценты)	Показатели
----------	----------------------	------------

Привлечение квалифицированных кадров	до 10	Молодой специалист (первые три года работы)
Привлечение квалифицированных кадров	до 20	Молодой специалист, имеющий диплом с отличием (первые три года работы)
Доступность качественного образования и воспитания	до 50	Организация учебно-воспитательного процесса в учреждении
Доступность качественного образования и воспитания	до 50	Организация методической работы в образовательных учреждениях
Обеспечение образовательного процесса	до 50	Выполнение работ по организации подвоза
Обеспечение образовательного процесса	до 10	Выполнение работ по сопровождению учащихся
Документационное обеспечение деятельности учреждения	до 50	Ведение и оформление отчетности с использованием средств Интернета (сайта), работу ЕИС
Документационное обеспечение деятельности учреждения	до 20	Ведение отчетности и организации питания, а также работы по организации питания детей с различными заболеваниями
Документационное обеспечение деятельности учреждения	до 40	Составление и сдача отчетности в соответствии с установленными требованиями
Документационное обеспечение деятельности учреждения	до 20	За работу с нормативно-правовыми актами
Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	до 30	Высокий уровень мобильности, оперативности деятельности; реагирование на меняющиеся требования
Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	до 30	Своевременное и достоверное содержание работ по должности
Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения	до 10	Подготовка финансово-экономических обоснований
Документационное обеспечение деятельности учреждения	до 50	Ведение документации
Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	до 40	Организация работы с библиотечным фондом
Санитарно-гигиеническое состояние территории	до 30	Выполнение работ по благоустройству
Санитарно-гигиеническое состояние помещений	до 30	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения
Повышение качества образования	до 20% оклада (должностного оклада), ставки	Подготовка обучающихся - победителей и призеров: - регионального уровня;

	до 30% оклада (до должностного оклада), ставки до 40% оклада (до должностного оклада), ставки	- федерального уровня; - международного уровня
Повышение качества образования	до 30	Подготовка, проведение конкурсов, мероприятий, соревнований
Документационное обеспечение деятельности учреждения	до 30	Ведение документации по охране труда
Документационное обеспечение деятельности учреждения	до 10	Ведение и оформление летнего оздоровления
Повышение качества образования	до 20	Организация персонифицированного дополнительного образования
Объем и интенсивность труда	до 40	Разнообразие и сложность выполняемых функций, смежных обязанностей (за организацию по охране труда и соблюдение техники безопасности в ОО, БДД и антитерроризм, пожарной безопасности, ГО и ЧС, руководство центром «Точка роста», юнармией, спортклубом)
Объем и интенсивность труда	до 50	Содержание закрепленного участка работы в соответствии с установленными требованиями
Объем и интенсивность труда	до 20	Организация работы по обеспечению образовательного процесса
Объем и интенсивность труда	до 50	Обеспечение осуществления контроля за состоянием материальных ценностей (мебели, оргтехники, инструмента и оснащения, оборудования)
Объем и интенсивность труда	до 30	Напряженный труд, связанный с проверками внешних структур, с дополнительной работой после проведения различных мероприятий

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Солодчинский детский сад»
Ольховского муниципального района
Волгоградской области

Критерии
для установления размера повышающего коэффициента стимулирующего характера
к минимальному должностному окладу (пропорционально нагрузке)
С изменениями и дополнениями от: 01 января 2024 г.

N п/п	Критерии	Размер коэффициента
----------	----------	------------------------

1	2	3
1.	Уровень профессиональной компетентности работника (опыт профессиональной деятельности, принятия решений в сложных ситуациях)	0,3
2.	Сложность, важность выполняемой работы	0,4
3.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,2
4.	Умение предоставлять информацию в максимально развернутом виде	0,1
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение внутреннего трудового распорядка)	0,2

1. Все остальные положения коллективного договора муниципального дошкольного образовательного учреждения «Солодчинский детский сад» Ольховского муниципального района Волгоградской области остаются неизменными и обязательными для исполнения.
2. Настоящие изменения действуют с 01.01.2024 года и являются неотъемлемой частью коллективного договора муниципального дошкольного образовательного учреждения «Солодчинский детский сад» Ольховского муниципального района Волгоградской области.

Подписи сторон:

Работодатель:

Заведующий МДОУ

«Солодчинский детский сад» _____ Хуртакова О.В.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

МДОУ «Солодчинский детский сад» _____ Шабанова В.А.

