



**Департамент образования
администрации города Нижнего
Новгорода**

**Муниципальное автономное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 332 «Березка»**

603096 г. Нижний Новгород, улица Мокроусова, дом
19, тел./факс (831) 226-52-87,

e-mail: berezka332@mail.ru

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 332
«Березка»**

Утверждаю

Заведующий
Муниципальным автономным
дошкольным образовательным
учреждением
«Детский сад № 332 «Березка»

Н.С.Козина

Приказ от 02.05.2023г. № 69



1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 332 «Березка» (далее – Положение Учреждения) вводится в целях определения системы оплаты труда и унификации методов материального стимулирования, используемых в Учреждении.

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», постановления главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 г. №5202 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных, казенных образовательных учреждений 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, от 07.07.2016 № 2017, от 16.09.2016 № 2984, от 10.04.2017 г. № 1421, от 22.03.2018 г. №777, от 02.08.2019 г. №2654, от 11.11.2019 г. №4365, от 26.05.2020 г. №1715, от 28.10.2022 №5817, от 14.02.2023 №834), постановления правительства Нижегородской области от 13.12.2011 г. №5258 «О принятии мер по увеличению оплаты труда работников органов местного самоуправления, муниципальных казённых, бюджетных и автономных учреждений города Нижнего Новгорода», от 13.03.2012 г. №971 «О повышении заработной платы работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп при школах, начальных школах-детских садах города Нижнего Новгорода», от 07.02.2014 г. №172-р «О принятии мер по увеличению оплаты труда», постановления администрации города Нижнего Новгорода от 16.11.2021г. №5021 «О принятии мер по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений и муниципальных предприятий города Нижнего Новгорода», распоряжением правительства Нижегородской области от 13.09.2022 г. №1071-р «О мерах по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Нижегородской области», нормативных правовых актов министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, министерства образования и науки Российской Федерации, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников Учреждения 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.

1.4. Оплата труда работника 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 Учреждения включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя Учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих

коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с представительными органами работников 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 Учреждения, 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 Учреждения 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 Учреждения, 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»;

объемов учебной (педагогической) работы;
размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые ставки (оклады) специалистов, работающих на селе, увеличиваются по сравнению с размерами ставок (окладов) соответствующих специалистов в городской местности, а работников образовательных организаций для детей-сирот, коррекционных учреждений и других - по сравнению с размерами ставок (окладов) работников, которые в таких образовательных организациях не работают;

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 каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом;

правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.5. Руководитель Учреждения:

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 той же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки;

несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных организаций.

2.6. Расходы по оплате труда работников образовательных организаций, включая руководителей, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) соответствующей образовательной организации, включая внебюджетные источники.

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

2.8. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

2.9. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТб} * S$, где

S - стимулирующая доля ФОТ.

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения 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 коллективными договорами, локальными нормативными актами организации. 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 руководителем Учреждения по согласованию с департаментом образования администрации города Нижнего Новгорода и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения.

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

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.13. Оплата труда работников Учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.14. Оплата труда заведующего Учреждением определяется с учетом особенностей труда заведующего и устанавливается в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников Учреждения

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 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 Положения об оплате труда муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода, утвержденного постановлением главы администрации города от 31.10.2008 г. №5202.

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 Положения об оплате труда муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода, утвержденного постановлением главы администрации города от 31.10.2008 г. №5202.

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:

$D(C) = (MO \times K_{пкг}) \times K_{обр} \times K_{кат}$, где

$D(C)$ - должностной оклад (ставка заработной платы);

MO - минимальный оклад;

$K_{пкг}$ - повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

$K_{обр}$ - повышающий коэффициент учета уровня образования;

$K_{кат}$ - повышающий коэффициент учета квалификационной категории.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается

при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, заработная плата увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности.

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), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки	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 Учреждения, 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. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются в штатном расписании на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

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 Учреждении 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 условий труда в размере до 12% от должностного оклада работников. Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

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, совмещение профессий (должностей), работу 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;

Размеры компенсационных выплат за специфику работы в Учреждении устанавливаются в соответствии с п.4.9 настоящего Положения.

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, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников Учреждения, осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты в виде доплаты.

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяются Учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте Учреждения.

Настоящее Положение устанавливает максимальные размеры таких доплат.

Виды доплат за дополнительную работу	% от должностного оклада
1. Педагогическим работникам за руководство методическими и предметными комиссиями:	до 15

- на уровне образовательной организации - на уровне района	до 30
2. Работникам за участие в работе экспериментальных площадок	до 15
3. Младшим воспитателям Учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	до 30
4. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании организации	до 30

4.8. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в 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.

4.9. За специфику работы в Учреждении устанавливаются следующие надбавки компенсационного характера:

Условия труда, за которые устанавливается надбавка	Размер надбавки, % от должностного оклада
1. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных:	
1.1. За работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития): - обслуживающему персоналу - педагогическим работникам	до 15 до 20
1.2. За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами, с девиантным поведением, в том числе в группах: - обслуживающему персоналу - педагогическим работникам	до 15 до 20
1.3. За индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на период фактической работы с указанными в настоящем пункте	До 20

категориями детей

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются заведующим Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в Учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется настоящим Положением.

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.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда по решению руководителя Учреждения в порядке, установленном настоящим Положением, коллективным договором.

5.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.3.1. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (показатели и критерии оценки работы установлены в разделе 1 приложения №1 к настоящему Положению);

5.3.2. надбавка за качество выполняемых работ (показатели и критерии оценки работы установлены в разделе 2 приложения №1 к настоящему Положению);

5.3.3. надбавка за выслугу лет (показатели и критерии оценки работы установлены в разделе 3 приложения №1 к настоящему Положению);

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

для педагогических работников - в зависимости от общего педагогического стажа;

для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих - в зависимости от общего стажа работы в Учреждении.

5.3.4. премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период (показатели и критерии оценки работы установлены в разделе 4 приложения №1 к настоящему Положению).

5.3.5. надбавка за наличие государственных наград Российской Федерации, ведомственных наград, почетных дипломов, спортивных званий, предусмотренных пунктом 5.4 настоящего Положения;

5.4. Работникам, имеющим знак отличия Российской Федерации «За наставничество», ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, ведомственные награды Министерства науки и

высшего образования Российской Федерации, ведомственные награды Министерства спорта Российской Федерации, спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России», почетный дипломом «За заслуги в развитии системы образования Нижегородской области», почетные звания Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта», «Гроссмейстер» предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Надбавки за наличие званий для преподавателей, имеющих нагрузку по должности «концертмейстер», и для концертмейстеров, имеющих нагрузку по должности «преподаватель», устанавливаются только по основной должности.

5.5. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждения в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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 по смете (планом 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 руководителя Учреждения 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, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

6. Иные выплаты

6.1. Положением может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются правовым актом Учреждения.

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. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Учреждения.

6.4. Решение об оказании материальной помощи заведующему Учреждения принимается департаментом образования администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя.

6.5. Основанием о рассмотрении вопроса об оказании материальной помощи является заявление руководителя Учреждения, на имя руководителя отраслевого (функционального) органа администрации, осуществляющим в отношении Учреждения функции и полномочия учредителя.

6.6. Материальная помощь руководителю Учреждения может выплачиваться в следующих случаях:

заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения при предоставлении медицинских справок, заключений и иных документов медицинских учреждений, подтверждающих данные обстоятельства;

утраты недвижимого имущества в результате пожара или стихийного бедствия при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы;

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

вступление в брак при предоставлении свидетельства о заключении брака;

рождение ребенка (детей) при предоставлении свидетельства о рождении ребенка (детей);

в связи с достижением руководителем образовательной организации 50, 55 лет и последующих юбилейных дат.

7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников

7.1. Месячная заработная педагогов дополнительного образования, концертмейстеров определяется путем умножения размеров ставок их

заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений и оснований, указанным в разделе 3 настоящего Положения, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

преподавателей, педагогов дополнительного образования концертмейстеров за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

преподавателей, педагогов дополнительного образования концертмейстеров для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

7.2. Тарификация преподавателей, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Установленная преподавателям, педагогам дополнительного образования, концертмейстерам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. 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 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 началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

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

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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 преподавателя, 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.

8.4. Размер почасовой оплаты педагогических работников, привлекаемых к оказанию платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается Учреждением самостоятельно. При этом размер почасовой оплаты труда не может превышать размеров ставок почасовой оплаты работников, определенных посредством умножения действующего Минимального размера оплаты труда на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, в образовательных организациях:

доктор наук - 0,3;

кандидат наук - 0,2;

лица, не имеющие ученой степени или высшей (первой) категории - 0,1.

9. Рабочее время

9.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждения 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 Учреждения с учетом особенностей их деятельности устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка 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 учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, концертмейстеров устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Учебная нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки.

9.5. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

9.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же Учреждении работниками Учреждения, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется Учреждением. Преподавательская работа в том же Учреждении для указанных работников совместительством не считается.

9.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный

год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

9.8. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется отраслевым (функциональным) органом администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющим в отношении образовательной организации функции и полномочия учредителя, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

9.9. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и мнения представительного органа работников Учреждения.

10. Оплата труда заведующего, заместителей заведующего Учреждения

10.1. Заработная плата заведующего, заместителей заведующего Учреждения 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 Нижнего Новгорода на очередной финансовый год.

10.3. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором по представлению департамента образования администрации города, осуществляющего полномочия учредителя в отношении Учреждения, согласованному с заместителем главы администрации города, курирующим департамент образования.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя) определяется в соответствии с постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 13 июля 2017 года №3343

К основному персоналу Учреждения относятся работники непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечни должностей и профессий работников организаций, которые относятся к основному персоналу по типам и видам образовательных организаций, приведены в приложении 2 к Положению города Нижнего Новгорода.

10.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада заведующего Учреждением:

10.4.1. Периодичность исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада заведующего Учреждением устанавливается один раз в год. Расчет средней заработной платы работников основного персонала за предыдущий календарный год производится в I квартале года установления должностного оклада заведующего. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

10.4.2. Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада заведующего Учреждением.

10.4.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

10.4.4. В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в Учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая штатная единица).

Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчете средней заработной платы работников основного состава:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

10.5. Для руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, исходя из перечня оснований, предусмотренных п.4.2, п. 4.10 раздела 4 Положения г. Нижнего Новгорода, а также дополнительных оснований для установления выплат, предусмотренных в п. 10.5 Положения г. Нижнего Новгорода.

Размер выплат по всем указанным основаниям устанавливается в процентах от должностного оклада заведующего Учреждением.

10.6. Руководителю Учреждения предусматриваются стимулирующие выплаты, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты устанавливаются с учетом целевых

показателей эффективности деятельности Учреждения и определены в разделе 10 Положения города Нижнего Новгорода.

Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются один раз в полугодие.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются на основании решения комиссии, создаваемой приказом директора департамента образования администрации города Нижнего Новгорода, выполняющего функции учредителя, путем издания приказа руководителем аппарата главы города администрации Нижнего Новгорода, курирующего деятельность департамента кадровой политики администрации и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) руководителя Учреждения.

Порядок работы комиссии устанавливается в соответствии с Приложением 3 к Положению города Нижнего Новгорода.

10.7. Виды надбавок и выплат стимулирующего характера определены п.10.7 Положения города Нижнего Новгорода.

10.8. Руководителю Учреждения устанавливается выплата стимулирующего характера за организацию платных дополнительных образовательных услуг. Условия и размеры выплаты определены п.10.11 Положения города Нижнего Новгорода.

10.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются персонально для руководителя Учреждения на полугодие, исходя из оценки достигнутых показателей эффективности деятельности организации за предыдущий период, за исключением надбавок за выслугу лет, за наличие звания, государственных наград.

10.10. Выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего Учреждения устанавливаются заведующим исходя из критериев, закрепленных в трудовом договоре работника.

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

10.11. Руководителям образовательных организаций могут выплачиваться премии по следующим основаниям:

- к профессиональным, государственным и общегородским праздникам;
- за участие в реализации городской программы развития образования;
- по результатам работы организации или системы образования города (района);
- по иным основаниям.

Премии, предусмотренные настоящим пунктом, выплачиваются на основании приказа руководителя отраслевого (функционального) органа администрации города Нижнего Новгорода, осуществляющего полномочия учредителя, по согласованию с курирующим соответствующее направление деятельности заместителем главы администрации города, за счет средств

экономии фонда оплаты труда соответствующей образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

Премия не выплачивается руководителям образовательных организаций, имеющим дисциплинарное взыскание до его снятия.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации
МАДОУ «Детский сад №332
«Березка» Кам Н.В.Камбаратова

Принято на общем собрании
работников Учреждения
Протокол от 28.04.2023 г.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 332 "Березка»

Виды выплат стимулирующего характера работникам

Критерии оценки для осуществления выплаты	Показатели	Категории работников	Размер выплат	Периодичность выплат	
1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1.	Сложность, напряженность, интенсивность, степень ответственности и характер работы	Выполнение работ повышенной сложности, требующих особых умений. Выполнение напряженных видов работ, связанных с длительными интенсивными эмоциональными, интеллектуальными и физическими нагрузками. Выполнение особо важных, срочных работ (в том числе, курьерская работа). Увеличение объема работ (в том числе, связанных с сезонными, климатическими условиями, аварийными, чрезвычайными и др. ситуациями, с условиями переукомплектованности группы детьми, когда фактическая посещаемость превышает норматив) Проявление особой ответственности при выполнении данных работ, поручений.	Все работники	Максимальным размером не ограничивается, в % или в абсолютных величинах	При наличии соответствующих работ, условий, ситуаций
1.2	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Соблюдение принципов эффективности и экономичности в работе: -экономное расходование имеющихся средств, в том числе энергоресурсов; -сохранность имущества учреждения, в том числе технологического оборудования, мебели, мягкого инвентаря, специальной одежды и др. ; -эффективное и рациональное использование оборудования, пособий и т.п. Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к профессиональной деятельности работника со стороны заведующего, заместителя заведующего по АХР, ВМР. Своевременное и квалифицированное выполнение работы по соответствующей должности в полном объеме, в том числе выполнение распоряжений и приказов заведующего. Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики и служебного поведения в	Все работники	Максимальным размером не ограничивается, в % или в абсолютных величинах	1 раз в месяц

ложение № 1
плате труда

автономного
владельческого

«Березка»

юридическая
плат

и наличии
ответствующих
от, условий,
уаций

месяц

1.3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда	Учреждении. Инициативность и творческое отношение в работе, способствующей повышению качества образования. Новаторство в педагогической деятельности. Наставничество. Использование в работе передового опыта, применение современных форм, методов и содержания труда	Все работники	До 50% или в абсолютных величинах	1 раз в квартал
1.4	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе (от 70% детей до 3 лет, от 75% с 3 до 7 лет) Снижение или низкий уровень заболеваемости воспитанников (индекс здоровья равен или ниже районного показателя) Эффективное применение в работе системы оздоровительных мероприятий, здоровьесберегающих технологий. Отсутствие травматизма. Организация физкультурно-оздоровительных проектов с воспитанниками.	Все работники	До 20% или в абсолютных величинах	1 раз в месяц 1 раз в год По мере проведения мероприятий
1.5	Наличие работы с родителями	Соблюдение норм профессиональной этики и правил делового поведения (корректное бесконфликтное общение) с родителями (законными представителями) Организация нетрадиционных форм работы, социокультурных проектов совместно с родителями (законными представителями). Участие в деятельности консультационного центра Учреждения для родителей (законных представителей), обеспечивающих получение детьми дошкольного образования в форме семейного образования. Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход за детьми Работа с социально неблагополучными семьями	Педагогические работники, зам. заведующего	До 30% или в абсолютных величинах	1 раз в месяц
1.6	Эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм	Эстетическое оформление групп, кабинетов, залов, территории в соответствии с требованиями образовательной программы дошкольного образования Учреждения. Содержание групп, кабинетов, залов, территории в соответствии с санитарными нормами	Все работники	До 100% или в абсолютных величинах	1 раз в месяц
2. Надбавка за качество выполняемых работ					
2.1	Качественная подготовка и проведение	Качественная организация мероприятий в рамках образовательной деятельности, направленной на воспитание, развитие, а	Все работники	До 50% или в абсолютных величинах	По мере проведения мероприятий

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

12 (2 документа) листов

Заведующий Козина Н.С.

