Согласовано:
Первичная профсоюзная организация
МКДОУ «Октябрьский детский сад № 3 «Берёзка»
_____Н.И. Пименова
1 июля 2026 года

Утверждено:
Заведующий МКДОУ «Октябрьский детский сад №3 «Берёзка»
_____Н.И. Кудинова
1 июля 2026 года, приказ № 93

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ОКТЯБРЬСКИЙ ДЕТСКИЙ САД № 3 «БЕРЁЗКА» ОКТЯБРЬСКОГО 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", Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций подведомственных отделу по образованию администрации Октябрьского муниципального района Волгоградской области, утвержденного приказом отдела по образованию от 04.08.2025 года № 141, 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 Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Октябрьский детский сад № 3 «Берёзка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области (далее - учреждение), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:
основные условия оплаты труда работников учреждения;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя учреждения;
другие вопросы оплаты труда.
1.3. Система оплаты труда работников учреждения 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 и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.
1.4. Заработная плата работников учреждения 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), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств областного, местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда.
1.6. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.
1.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Октябрьского муниципального района Волгоградской области.
При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.
1.8. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.
Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.
Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:
Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (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 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 и объема выполняемой работы.
2.2.1. Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе и не включенного в профессиональные квалификационные группы на величину повышающего коэффициента.
2.2.2. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.
2.2.3. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.
2.2.4. Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по

соответствующей профессиональной квалификационной группе и не включенного в профессиональные квалификационные группы без применения к ним повышающих коэффициентов.
2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области, Октябрьского муниципального района.
Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (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.
2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников учреждения:
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.
2.5.2. Заработная плата устанавливается при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
2.5.3. Тарификация производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. Но может быть пересмотрена по состоянию на 01 января в случае существенного изменения численности воспитанников.
2.5.4. В периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.
2.6. Оплата труда непедагогического персонала.
2.6.1. Непедагогический персонал образовательных организаций не подлежит обязательной ежегодной тарификации. Заработная плата непедагогического персонала устанавливается в соответствии со штатным расписанием и выплачивается ежемесячно независимо от числа рабочих дней в разные месяцы года.
2.6.2. Штатное расписание утверждается руководителем на основании приказа. Внесение изменений в штатное расписание допускается при изменении размера расчетных величин для расчета заработной платы, введении новой должностной единицы.
2.6.3. На основании штатного расписания на постоянной основе ведется штатная расстановка непедагогического персонала.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения, 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, работе по наставничеству, методической деятельностью и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].
3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области) без учета повышающих коэффициентов, не образуют новый оклад (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.
3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в следующих размерах:
работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного 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, работе по наставничеству, методической деятельностью и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

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

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

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

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

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

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

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

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

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

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

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

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 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Выплата за работу по наставничеству в сфере труда (далее – выплаты за работу по наставничеству) устанавливаются в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации за выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Выплата за работу по наставничеству устанавливается в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада) ставки, пропорционально занимаемой должности.

Выплата за работу, связанную с методической деятельностью, назначается за выполнение работником на основании его письменного согласия дополнительных задач, не входящих в основные должностные обязанности.

Выплата за методическую работу устанавливается в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада) ставки, пропорционально занимаемой должности.

Наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» не дает права педагогическому работнику претендовать на дополнительные выплаты, если им не выполняется дополнительная работа, связанная с наставнической или методической деятельностью в соответствии с п. 55 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденному приказом Минпросвещения России от 24.03.2025 г. № 196

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, установленных согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем МКДОУ «Октябрьский детский сад № 3 «Берёзка» по согласованию с коллегиальным органом управления образовательного учреждения.

3.8. Единый порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МКДОУ «Октябрьский детский сад № 3 «Берёзка» определяются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Октябрьский детский сад № 3 «Берёзка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 300%):

а) надбавка за интенсивность в размере до 200%;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100%;

2) выплаты за качество выполняемых работ (до 50%):

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию не менее 5%;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет (до 10%);

4) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;
5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.
4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) 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, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем МКДОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организаций:
4.4.1. Надбавка за интенсивность.
за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.
4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем МКДОУ персонально в отношении конкретного работника учреждения.

По решению руководителя образовательной организации вместо надбавки за интенсивность, надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу (должностному окладу), ставке может устанавливаться персональный повышающий коэффициент в размере 350%.
При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.
4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:
4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.
4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:
при наличии высшей квалификационной категории – не менее 15%;
при наличии первой квалификационной категории – не менее 5%.
Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. При наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Заслуженный" - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.
4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.
4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц без учета повышающих коэффициентов в следующих размерах:
при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;
при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
свыше 15 лет - 10 процентов.
Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.
Общий трудовой стаж работы исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.
4.8. Премиальные выплаты.
4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).
Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (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 оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.
Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.
4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].
Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.
4.8.4. Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.
Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.
4.9. Срок, на который работникам МКДОУ 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 и (или) коллективным договором.
4.10. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в соответствии с критериями и (или) целевыми показателями для оценки эффективности (качества) работы, согласно приложениям 3,4 к настоящему Положению. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем.
4.11. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках устанавливается ежемесячная надбавка 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).
Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках, в течение трех лет работы устанавливаются доплаты: в размере 40% ставки заработной платы, имеющим диплом с отличием - в размере 50% ставки.
4.12. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.
4.13. Выплаты стимулирующего характера (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.
4.14. Размеры выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения могут быть установлены как по каждому виду выплаты стимулирующего характера, так и по нескольким видам одновременно, с учетом требований пункта 4.6 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения 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. Предельное соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется:
при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;
при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;
при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;
при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности от 1 до 5.
Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с порядком исчисления средней заработной платы, установленным Правительством Российской Федерации.
5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости участия в целевых программах.
Порядок и условия установления должностного оклада руководителю учреждения определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.
5.5. К должностному окладу руководителя учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктом 2.2.4. настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, предусмотренных пунктами 2.2.4. настоящего Положения.
5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.
Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.
5.7. Руководителю учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:
надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
премиальные выплаты.
Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:
интенсивность и высокие результаты работы;
результативная организационно- управленческая (финансовая) работа;
организация приносящей доход деятельности в учреждении.
5.9. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:
при стаже работы от 1 года до 5 лет – 5 процентов;
при стаже работы от 5 до 10 лет – 10 процентов;
при стаже работы от 10 до 15 лет – 15 процентов;
свыше 15 лет – 20 процентов.
5.10. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.
Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.
Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения на срок до одного года.
Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения не должен превышать 300 процентов должностного оклада.
По решению учредителя вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу может устанавливаться ежемесячная премия за высокие результаты работы.
5.10.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу при условии выполнения целевых показателей эффективности работы
1	2	3	4
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	До 1,95

2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05
3.	Организация приносящей доход деятельности в учреждении	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей):	
		от 100000 до 500000	0,05
		от 500001 до 1000000	0,1

5.10.2 Персональный повышающий коэффициент по показателю «организация приносящей доход деятельности в организации» выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.11. Руководителю учреждения 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).

Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и ее руководителя, оценки качества работы учреждения, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не должен 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 должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Ежемесячная премия за высокие результаты работы (в случае если учредителем принято решение о её установлении вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу) устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов. Общий размер премии за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов, не должен превышать 350 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.12. При прекращении трудового договора с руководителем 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 абзаце первом настоящего пункта 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 за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены статьями 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, если заработная плата работника по занимаемой должности с учетом повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата назначается приказом образовательной организации в суммовом выражении.
6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю учреждения предоставляется материальная помощь.
Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник отдела по образованию администрации Октябрьского муниципального района на основании письменного заявления руководителя учреждения.
Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя учреждения в расчете на год.
6.3. Работникам учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых Положением об оказании материальной помощи работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Октябрьский детский сад № 3 «Берёзка» Октябрьского муниципального района Волгоградской области.
Размер материальной помощи работникам учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.
Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение1
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Октябрьский детский сад № 3 «Берёзка»
Октябрьского муниципального района
Волгоградской области
Приказ № 93 от 01.07.2026 года

РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
РАБОТНИКОВ

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,**	14886
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень: **музыкальный руководитель**	15832
	3 квалификационный уровень: **воспитатель, педагог-психолог**	15987
	4 квалификационный уровень: **старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед**	16065
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	

	3 квалификационный уровень: **медицинская сестра**	18925
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с 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")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	2 квалификационный уровень: **заведующие: хозяйством**	15666
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень: без категории: **энергетик**	16059
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих")	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: **дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды**	11752
4.2	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: **повар**	15666

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Октябрьский детский сад № 3 «Берёзка»
Октябрьского муниципального района
Волгоградской области
Приказ № 93 от 01.07.2026 года

РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11752

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Октябрьский детский сад № 3 «Берёзка»
Октябрьского муниципального района
Волгоградской области
Приказ № 93 от 01.07.2026 года

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

N п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1.	за руководство районными методическими объединениями	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
2.	за финансовую грамотность	в размере, исчисляемом в соответствии с нормативом на дополнительное образование на календарный год

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ «Октябрьский детский сад № 3 «Берёзка»
Октябрьского муниципального района
Волгоградской области
Приказ № 94 от 01.07.2026 года

**КРИТЕРИИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
ДЛЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МКДОУ «ОКТЯБРЬСКИЙ ДЕТСКИЙ САД № 3 «БЕРЁЗКА»**

N п/п	Результативность работы (критерии)		Размер показателя
1.	ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ		
1.1.	Надбавка за интенсивность:		до 200%
1.1.1.	Обеспечение учебно-воспитательного процесса:		
	1.1.1.1.	Организация учебного процесса в учреждении – до 10%	
	1.1.1.2.	Обслуживание компьютерной техники – до 10%	
1.1.2.	Документационное обеспечение деятельности учреждения:		
	1.1.2.1.	Ведение и оформление отчетности с использованием средств Интернета (сайта) – до 10%	
	1.1.2.2.	Ведение отчетности и организация питания – до 10%	
	1.1.2.3.	Составление и сдача отчетности в соответствии с требованиями – до 10%	
	1.1.2.4.	За работу с нормативно-правовыми актами – до 10%	
	1.1.2.5.	Ведение и оформление отчетности по охране труда – до 10%	
	1.1.2.6.	Ведение и оформление отчетности по летнему оздоровлению – до 10%	
	1.1.2.7.	Ведение и оформление отчетности по антитеррористической и противопожарной безопасности – до 10%	
1.1.3.	Повышение качества образования:		
	1.1.3.1.	Подготовка воспитанников – победителей и призеров олимпиад, конкурсов, проектов – до 10%	
	1.1.3.2.	Подготовка и проведение конкурсов, мероприятий, соревнований –	

		до 10%	
	1.1.3.3.	Работа на образовательных платформах и ресурсах в сети Интернет – до 10%	
	1.1.3.4.	Организация персонифицированного дополнительного образования – до 10%	
1.1.4.	Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения:		
	1.1.4.1	Оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий – до 10%	
	1.1.4.2	Выполнение работ по благоустройству зданий и территорий – до 10%	
	1.1.4.3	Организация и проведение ремонтных работ – до 10%	
	1.1.4.4	Участие в генеральных уборках помещений и территорий – до 10%	
1.2.	Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке		до 100%
1.2.1.	За уровень профессиональной подготовленности работника образовательной организации		
1.2.2.	За сложность и важность выполняемой работы		
1.2.3.	За степень самостоятельности и ответственности выполняемой работы		
1.2.4.	При наличии ведомственных грамот, наград, отличительных знаков		
2.	ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ		
2.1.	Надбавка за качество выполняемых работ		до 50%
2.1.1.	За профессионализм и оперативность в решении вопросов		
	2.1.1.1.	Оперативное выполнение отдельных поручений руководителя	
	2.1.1.2.	Обеспечение безаварийной работы, отсутствие травматизма	
	2.1.1.3.	Профессиональная ответственность и высокий исполнительный уровень выполнения требований законодательства	
2.1.2.	За отсутствие претензий к результатам выполнения работ		
	2.1.2.1.	Отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках	
2.1.3.	За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации		
	2.1.3.1.	Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ, соблюдение установленных сроков	

		выполнения работ	
3.	ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ		
3.1.	Премия по итогам работы от должностного оклада, ставки:		до 300% в год
3.1.1.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде		
3.1.2.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		
3.1.3.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью организации		
3.1.4.	Достижение высоких результатов в работе за соответствующий период		
3.1.5.	Участие в инновационной деятельности		
3.1.6.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации		
3.2.	Премия за выполнение особо важных и срочных работ от должностного оклада, ставки		до 200% в год
3.2.1.	Достижение специальных показателей		
3.3.	Единовременная премия от должностного оклада, ставки		до 100% в год
3.3.1.	За длительную безупречную работу		
3.3.2.	За большой вклад в развитие учреждения		
3.3.3.	В связи с праздничными и юбилейными датами		
3.3.4.	При увольнении в связи с выходом на пенсию		
3.3.5.	В связи с награждением ведомственными наградами		
3.4.	Премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.		до 350% в год
3.4.1	Высокая степень занятости в проекте		
3.4.2	Достижение целей работы в установленные сроки и в границах утверждённого бюджета		
3.4.3	Достижение специальных показателей		