# П О С Т А Н О В Л Е Н И Е
## АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УРЮПИНСК ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

от 19 августа 2025 г. № 664-п

Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»

Руководствуясь пунктом 3 постановления Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024 г., протокол № 10пр, постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», от 18 апреля 2016 г. № 379-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», администрация городского округа город Урюпинск Волгоградской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Типовое положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное».

2. Руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области в срок до 01 сентября 2025 года привести условия оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области в соответствие с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу постановления администрации го-

родского округа  город Урюпинск Волгоградской области:

- от 27 сентября 2018 года № 742-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»;

- от 06 ноября 2018 года № 854-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 742-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»;

- от 26 декабря 2019 года № 1182-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 742-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»;

- от 29 октября 2020 года № 849-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 742-п "Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»;

- от 23 сентября 2021 года № 851-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 742-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»;

- от 02 февраля 2022 года № 69-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 742-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»;

- от 30 января 2023 года № 68-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 742-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образова-

тельных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности "Образование дошкольное»;

- от 17 июля 2023 года № 619-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 742-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»;

- от 20 декабря 2023 года № 1140-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 742-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»;

- от 14 февраля 2024 года № 91-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 742-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»;

- от 20 января 2025 года № 18-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 27 сентября 2018 г. № 742-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы городского округа по социальным вопросам – начальника отдела образования Зубцову Светлану Владимировну.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Урюпинская правда» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (http://urupinka.ru) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2025 года.

Исполняющий обязанности
главы городского округа
город Урюпинск Волгоградской области Е.А. Евсеев

Разослано: отделам: по финансам, образования, экономики, МКУ «МЦБ», МАДОУ «Детский сад №1 «Берёзка», МАДОУ «Детский сад № 2 «Сказка», МБДОУ «Детский сад №4 «Солнышко», МБДОУ «Детский сад № 5 «Радуга», МБДОУ «Детский сад № 6 «Светлячок», МБДОУ «Детский сад №7 «Золотой ключик», МАДОУ «Детский сад №8 «Чебурашка», МАДОУ «Детский сад №9 «Журавушка», КонсультантПлюс, газете «Урюпинская правда».

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
городского округа город Урюпинск
Волгоградской области

от 19 августа 2025 г. № 664-п

# Типовое положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Образование дошкольное» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и Волгоградской области, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2024, протокол № 10пр, постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311-п "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области", от 18 апреля 2016 г. № 379-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области".

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области (далее – образовательные учреждения), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников образовательных учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников образовательных учреждений 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, нормативными правовыми актами администрации городского округа г. Урюпинск, настоящим Положением с учетом мнения представительного органа образовательного учреждения.

1.4. Заработная плата работников образовательных учреждений включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (далее по тексту – ставка), 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. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований или объема субсидий, представляемых из областного бюджета, средств местного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.7. Оплата труда работников образовательных учреждений, 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.

1.8. На основе настоящего Положения руководитель образовательного учреждения разрабатывает локальные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, согласованные с представительным органом трудового коллектива, согласно специфике образовательного учреждения.

1.9. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с правовым актом администрации городского округа г. Урюпинск.

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

1.10. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.11 Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами обра-

зовательных учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников.

## 2. Основные условия оплаты труда работников образовательного учреждения

2.1. Размеры базовых окладов, (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

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

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).

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

размеров должностных окладов (ставок), установленных в настоящем Положении;

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

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного постановлением администрации городского округа г. Урюпинск от 31 марта 2016 г. № 311-п "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской

области" (далее именуется – постановление № 311-п), 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, муниципальными нормативными правовыми актами городского округа город Урюпинск.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный постановлением № 311-п, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

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

2.7. В случаях, когда воспитатель привлекается к работе в этой же группе для продолжения работы при неявке сменяющего работника, то привлечение к такой работе осуществляется в порядке, предусмотренном пунктом 3 части первой статьи 99 и 152 ТК РФ.

2.8. С письменного согласия воспитателя каждый из воспитателей может работать на неполное рабочее время с соответствующей оплатой за фактическое количество часов педагогической работы. Однако период работы при отсутствии у каждого работника полного рабочего времени может быть исключен при исчислении досрочно назначаемой страховой пенсии.

2.9. С согласия работников возможна работа одного воспитателя в течение всего времени пребывания воспитанников с оплатой за фактически отработанное время в неделю.

2.10. Тарификация педагогических работников производится один раз в год и оформляется тарификационным списком.

2.11. За время работы в период 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 периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

2.13. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего типового положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего типового положения.

## 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам образовательных учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) 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 в сфере труда 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), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

3.3. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда комиссией учреждения, с привлечением организации, проводящей оценку условий труда, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливаются 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), устанавливаются в размере 24 процентов от должностных окладов, 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.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4. 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, сверх-

урочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, работе по наставничеству в сфере труда и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

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

3.4.2. 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.

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

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

3.4.4. 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 преде-

лах 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 организации.

3.4.5. 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 от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.4.6.Выплаты за работу по наставничеству в сфере труда (далее именуются - 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).

Размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству устанавливаются в соответствии с действующими системами оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Выплаты за работу по наставничеству устанавливаются в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц, если иное не установлено нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

В случае если нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере установлены лучшие размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству, чем размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству, предусмотренные абзацами первым - третьим пункта 3.4.6, то размеры и условия осуществления выплат за работу по наставничеству определяются в соответствии с такими нормативными правовыми актами, соглашениями.

3.4.7. К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

3.5. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера, из числа предусмотренных настоящим разделом типового положения, порядок их применения устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с настоящим типовым положением.

Примерный перечень видов выплат компенсационного характера работникам образовательных учреждений указан в приложении 2 к настоящему Положению.

## 4. Порядок и условия стимулирования работников

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

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет:

4) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов;

5) надбавка педагогическим работникам образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов.

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 учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.4.1. Надбавка за интенсивность производится работникам образовательного учреждения:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления воспитательно-образовательным процессом), создание экспериментальных площадок,

применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по учреждению 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.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

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

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию или категорию педагог-наставник, педагог-методист) устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Размер надбавки составляет:

- за первую квалификационную категорию – 15 процентов от должностного оклада (ставки);

- за высшую квалификационную категорию – 30 процентов от должностного оклада (ставки);

- за квалификационную категорию «педагог-наставник» - 30 процентов от должностного оклада (ставки);

- за квалификационную категорию «педагог-методист» - 30 процентов от должностного оклада (ставки).

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

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - 30 процентов базового оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ведомственных наград:

- Почетной грамоты Министерства просвещения Российской Феде-

рации- не более 10 процентов;

- ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - не более 20 процентов должностного оклада по основной работе.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома и составляет 30 процентов.

Надбавка работникам, имеющим Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, почетное звание (нагрудный знак), устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком, или по предоставлению документов, подтверждающих право на данную выплату. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений

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. Выплаты за общий трудовой стаж, выслугу лет.

4.7.1.Педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от выслуги лет в образовательных учреждениях, выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка (выплата) в следующих размерах от базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

от 2 до 5 лет – 3 процента;

от 5 до 10 лет – 5 процентов;

от 10 до 20 лет – 8 процентов;

свыше 20 лет – 10 процентов.

4.7.2. Надбавка к базовому окладу, ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

4.7.3. Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.8. Премиальные выплаты включают в себя:

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.

Премиальные выплаты по итогам работы учитывают:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должно-

стных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Работникам учреждений, проработавшим неполный расчетный период вследствие принятия на работу или увольнения в течение календарного года, временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы выплата премии по итогам работы производится пропорционально отработанному времени

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников учреждений за оперативность, своевременность и качественный результат труда.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей и др.

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

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

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов базового оклада (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.

4.8.5. Премирование работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых образовательным учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения.

4.9. Ежемесячная надбавка педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов, не должна превышать 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Под молодыми специалистами понимаются педагогические работники дошкольных образовательных учреждений в возрасте до 35 лет включительно.

Надбавка молодым педагогам выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## 5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей 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. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

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

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности до 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности до 4.

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя учреждения являются: количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя 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.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям могут устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

3) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) 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];

г) премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, за вы-

слугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

своевременное и надлежащее исполнение заданий и поручений учредителя;

отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

соблюдение положений законодательства в деятельности учреждения;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской задолженности;

обеспечение сохранности имущества, закрепленного за учреждением на праве оперативного управления.

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 2 до 5 лет – 3 процента;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 20 лет – 8 процентов;

при стаже работы свыше 20 лет – 10 процентов.

5.9. Руководителю учреждения, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и его размерах принимается руководителем учреждения на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

5.10. Руководителю учреждения, его заместителям в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии, премия за выполнение особых задач, направленных на реализацию национальных проектов).

5.10.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливается в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

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

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с заместителем главы городского округа город Урюпинск, координирующим деятельность учредителя и заместителем главы городского округа город Урюпинск по экономике и финансам.

5.10.2. 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.

5.10.3. 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 должностного оклада.

5.10.4. 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 должностного оклада в расчете на год.

5.11. При принятии решения о премировании руководителя учреждения, его заместителей учитывается наличие или отсутствие у указанных лиц дисциплинарного взыскания.

5.12. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями 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 восьмой 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 (126 статья 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 и Трудового кодекса Российской Федерации.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель 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 может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждений.

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.

Приложение 1
к типовому положению
об оплате труда работников
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений
городского округа город
Урюпинск Волгоградской
области по виду
экономической деятельности
"Образование дошкольное"

# РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УРЮПИНСК ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "ОБРАЗОВАНИЕ ДОШКОЛЬНОЕ"

| N п/п | Профессиональная группа/квалификационный уровень | Должности служащих, специалистов и профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базовых окладов (должностных окладов), ставок, рублей |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования") | | | |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | помощник воспитателя | 13330,00 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень | музыкальный руководитель; | 15 831,00 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | инструктор по физической культуре | |
| 1.2.2. | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования | 15 910,00 |
| 1.2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель;<br>педагог-психолог;<br>методист | 16 866,00 |
| 1.2.4. | 4 квалификационный уровень | учитель-логопед (логопед);<br>старший воспитатель;<br>учитель-дефектолог;<br>руководитель физического воспитания;<br>тьютор | 17 052,00 |
| 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. | ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" | | |
| 2.1.1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по лечебной физкультуре | 12 878,00 |
| 2.1.2. | 3 квалификационный уровень | медицинская сестра;<br>медицинская сестра по физиотерапии;<br>медицинская сестра по массажу | 14233,00 |
| 2.2. | ПКГ "Врачи и провизоры" | | |
| 2.2.1. | 2 квалификационный уровень | врачи-специалисты | 16 576,00 |
| 2.3. | ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор) | | |
| 2.3.1. | 1 квалификационный уровень | заведующий структурным подразделени- | 18 944,00 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | ем (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.);<br>начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.) | |
| 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. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| 3.1.1. | 1 квалификационный уровень | делопроизводитель | 11 911,00 |
| 3.2. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |
| 3.2.1. | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 14 935,00 |
| 3.3. | ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | | |
| 3.3.1. | 1 квалификационный уровень | инженер (без категории) | 15 961,00 |
| 3.3.2. | 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория:<br>инженер II категории | 16 176,00 |
| 3.3.3. | 3 квалификационный уровень: | должности служащих первого квалификационного уровня, по ко- | 16 709,00 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | торым может устанавливаться I внутридолжностная категория:<br>инженер I категории | |
| 4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих") | | | |
| 4.1. | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 4.1.1. | 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:<br>уборщик служебных помещений;<br>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;<br>машинист по стирке и ремонту спецодежды;<br>электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (1 - 3 разряды);<br>кастелянша;<br>кладовщик;<br>подсобный рабочий;<br>дворник;<br>сторож;<br>грузчик;<br>повар (1 - 3 разряды) | 11 031,00 |
| 4.2. | ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второ- | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | го уровня" | | |
| 4.2.1. | 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: выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства":<br>повар (4 - 5 разряды);<br>электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (4 - 5 разряды) | 13 866,00 |
| 4.2.2. | 2 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства":<br>повар 6 разряда;<br>электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (6 - 7 разряды) | 14 935,00 |
| 4.2.3. | 3 квалификационный уро- | наименования профес- | 15 289,00 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | вень | сий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 8 разряда | |
| 4.2.4. | 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 15 821,00 |

Приложение 2
к типовому положению
об оплате труда работников
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений
городского округа город
Урюпинск Волгоградской области
по виду экономической деятельности
"Образование дошкольное"

# ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГАГОРОД УРЮПИНСК

| N п/п | Перечень работ | Рекомендуемые размеры компен-сационных выплат к должностному окладу, ставке, в процентах |
|---|---|---|
| 1. | 2 | 3 |
| 1. | Выплаты за работу с вредными (или) опасными и иными условиями труда | от 4 % до 24% |
| 2. | Доплата за сверхурочную работу | пункт 3.4.3 |
| 3. | Доплата за работу в выходные и праздничные дни | пункт 3.4.4 |
| 4. | Доплата за работу в ночное время | пункт 3.4.5 |
| 5. | Доплата за совмещение профессий (должно-стей) | до 20% |
| | в том числе: | |
| 5.1. | за погрузочно-разгрузочные работы и склади-рование (при отсутствии в штатном расписании профессии грузчика) | до 20% |
| 6. | Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы | до 100% |

| | | |
|---|---|---|
| 7. | Доплата исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 100% |
| 8. | Доплата за специфику работы в группах: | |
| 8.1 | оздоровительной направленности: | до 20% |
| 8.2. | в группах раннего возраста, подготовительных | до 60% |
| 8.3. | в группах разновозрастных | до 50% |
| 8.4. | в группах младшего, среднего и старшего возраста | до 40% |
| 9. | Выплаты за работу по наставничеству в сфере труда | пункт 3.4.6. |