

СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления образования
администрации г. Вятские Поляны


Е.Л. Мерзлякова

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МКДОУ детского сада №9 «Алёнка»


Н.Д. Кунаева
«1» апреля 2019 г.

(Протокол заседания Профкома
№ 5 от 01.04.2019)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МКДОУ детского
сада №9 «Алёнка»
от «1» апреля 2019 г. № 43


С.В. Терентьева
«1» апреля 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С ПРИОРИТЕТНЫМ
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОДНОМУ
ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ВОСПИТАННИКОВ № 9 «АЛЕНКА»
ГОРОДА ВЯТСКИЕ ПОЛЯНЫ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Принято Общим собранием работников
МКДОУ детского сада №9 «Аленка»
(протокол № 2 от 01.04.2019)

г. Вятские Поляны

2019 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития воспитанников № 9 «Алёнка» города Вятские Поляны Кировской области, подведомственного Управлению образования администрации города Вятские Поляны (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города Вятские Поляны от 01.04.2019 № 417 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Вятские Поляны».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда для работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития воспитанников № 9 «Алёнка» города Вятские Поляны Кировской области (далее – образовательная организация).

1.3. Настоящее Положение включает: рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их установления и выплаты.

1.4. Система оплаты труда в образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата работников образовательной организации состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом: профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;
 государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 мнения представительного органа работников;
 настоящего Положения.

2.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, ежегодно устанавливаемых образовательной организацией главным распорядителем средств городского бюджета.

2.4. Индексация заработной платы работников образовательной организации проводится в соответствии с правовым актом администрации города Вятские Поляны.

2.5. Образовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры компенсирующих и стимулирующих выплат в соответствии с размерами, установленными настоящим Положением.

2.6. При повышении размеров должностных окладов работников размеры должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. Должности, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны соответствовать уставным целям деятельности образовательной организации, а их наименование соответствовать отраслевым справочникам должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, утвержденным федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности, настоящему Положению.

2.9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: 1 квалификационный уровень: младший воспитатель;	3696 рублей
ПКГ должностей педагогических работников: 1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; 3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог 4 квалификационный уровень: учитель-логопед, старший воспитатель	9800 рублей

2.10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня": 1 квалификационный уровень: делопроизводитель;	3562 рублей
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня": 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством. 3 квалификационный уровень: шеф-повар	3696 рубля

2.11. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

ПКГ "Общепрофессиональные 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 (кастелянша; рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; кухонный рабочий; рабочий по ремонту и стирке белья, повар; кладовщик; сторож; вахтёр; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (электрик); рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (уборщик)).	3430 рублей
--	-------------

2.12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития России от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников":	
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	
старшая медицинская сестра	3696 рубля

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением главы администрации города Вятские Поляны от 01.04.2019 № 417.

3.2. Положением об оплате труда работников образовательной организации предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и выплаты за иные особые условия работы:

выплаты за совмещение профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.5. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективном договоре.

3.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

3.7.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Должность работников	Размер выплаты в % к должностному окладу
Воспитатель	4
Младший воспитатель	4
Старшая медицинская сестра	4
Повар	4
Шеф-повар	4
Кастелянша	4

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда (повторной, очередной), данная компенсационная выплата уменьшается.

В случае, если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

За иные особые условия работы в образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Образовательная организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
Логопедический пункт	Учитель-логопед;	10

3.7.2 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.7.2.1 Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7.2.2 Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается,

определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7.2.3 Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Преподавательская работа руководящих работников и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке и по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы в данном случае допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3.7.2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным-нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7.2.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекавшемуся к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7.2.6. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Вятские Поляны от 01.04.2019 № 417.

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников образовательной организаций устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом

мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и (или) критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности образовательной организации в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

4.2. Положениями об оплате труда работников образовательной организации предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплата за наличие квалификационной категории;

выплата за наличие ученой степени и почетного звания;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

премиальные выплаты.

4.3. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных образовательной организации на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

4.6. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или на размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.7. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

4.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

4.8.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющих в работе современные формы и методы организации труда. (Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в Положении об оплате труда работников образовательной организации). Конкретный размер выплаты определяется в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

4.8.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. (Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в Положении об оплате труда работников образовательной организации). Конкретный размер выплаты определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

4.8.3. Выплата за выслугу лет устанавливается:

медицинским работникам образовательной организации – в зависимости от стажа работы по данной профессии:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
от 5 до 10 лет	5%
от 10 до 15 лет	10%
свыше 15 лет	15%

педагогическим работникам образовательной организации в зависимости от общего педагогического стажа работы:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
от 3 до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 до 15 лет	15%
свыше 15 лет	20%

Другим работникам образовательной организации выплата может устанавливаться в зависимости от стажа непрерывной работы в данной организации или стажа работы по данной профессии. Размер выплаты и условия данной выплаты конкретизируются в Положении об оплате труда работников организации.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается, и увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией образовательной организации.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в образовательную организацию образования прошло не более трех месяцев.

4.8.4. Выплата за наличие квалификационной категории в образовательной организации устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии. Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории.

Педагогическим работникам образовательной организации	
Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	10%
Высшая квалификационная категория	30%

4.8.5. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя организации для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»; 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания.

Работникам, имеющим ведомственные награды в сфере образования и науки, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (Министерством просвещения Российской Федерации) (медали и нагрудные знаки), может выплачиваться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты производятся по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

4.8.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента до 3,0.

4.8.7. Премияльные выплаты производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых образовательной организации общественных мероприятий; иные достижения);

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.п.);

при награждении работника отраслевыми наградами, Почетной грамотой или Благодарственным письмом Вятскополянской городской Думы, Почетной грамотой или Благодарственным письмом администрации города Вятские Поляны, при поощрении работника органами государственной власти Кировской области, при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, иные награждения и поощрения.

Размер единовременной премияльной выплаты устанавливается не выше определенного Положением по данным наградам размера.

Единовременная премияльная выплата осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются

положением о премировании, утверждаемым приказом руководителя образовательной организации. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед образовательной организацией.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание до его снятия.

Премиальные выплаты производятся в процентном отношении к окладу или фиксированной суммой.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

5.1. Заработная плата руководителя образовательной организации состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от показателей деятельности образовательной организации и присвоения образовательной организации группы оплаты труда.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается администрацией города Вятские Поляны.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается, и утверждаются постановлением администрации города Вятские Поляны, в кратности от 1 до 5.

Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя образовательной организации в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 3 «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

5.5. Глава города Вятские Поляны устанавливает руководителя образовательной организации выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденных постановлением администрации города Вятские Поляны.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются с учетом исполнения образовательной организации целевых показателей эффективности работы, утвержденных нормативными актами администрации города Вятские Поляны, в пределах установленного лимита фонда оплаты труда.

5.7. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем образовательной организации и работодателем – администрацией города Вятские Поляны.

5.8. Должностной оклад руководителя образовательной организации может пересматриваться не чаще одного раза в год по итогам деятельности образовательной организации по инициативе учредителя или главного распорядителя средств городского бюджета в ведении которого находится муниципальная организация.

6. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Объем фонда оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, ежегодно устанавливаемых образовательной организацией главным распорядителем средств городского бюджета.

Лимиты средств городского бюджета, направляемые на формирование фондов оплаты труда работников образовательной организации, утверждаются постановлением администрации города Вятские Поляны.

6.2. Фонд оплаты труда организации включает в себя объем средств, направляемых на выплаты минимальных окладов (ФОТо), компенсационных выплат (ФОТкомп.), стимулирующих выплат и доплат до МРОТ:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТо} + \text{ФОТкомп. выпл.} + \text{ФОТст. выпл.} + \text{доплата до МРОТ}$$

6.3. Объем фонда оплаты труда работников образовательной организации индексируется в соответствии с правовым актом администрации города Вятские Поляны.

6.4. Уменьшение объема фонда оплаты труда работников организаций за счет средств от иной приносящей доходов деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления организацией данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет средств городского бюджета.

6.5. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) образовательной организации не должна превышать 40 процентов.

6.6. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципальной образовательной организации, подведомственного Управлению образования администрации города Вятские Поляны, установлен Приложением к настоящему Положению.

6.7. Контроль за правильностью определения и использования годового фонда оплаты труда работников образовательной организации осуществляется главным распорядителем средств городского бюджета – Управлением образования администрации города Вятские Поляны, а также при проведении ревизии и проверок вопросов финансовой и хозяйственной деятельности организации.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Штатное расписание образовательной организации включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации, за исключением должностей, по которым установлены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем организации.

7.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.4.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования; педагогам-психологам.

7.4.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-логопедам.

7.4.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям.

7.4.4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

7.4.5. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре.

7.4.6. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

7.5. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией.

7.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя.

7.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год.

7.8. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

7.9. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

7.10. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

7.11. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителем организации, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с настоящим разделом.

7.12. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем

заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

7.13. Для медицинских работников, должности которых не предусмотрены постановлением Правительства РФ от 13.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», устанавливается 39-часовая рабочая неделя (часть 1 статьи 350 ТК РФ).

7.14. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

7.15. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата педагогических работников организации применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате преподавателям за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности, с учетом выплаты повышающего коэффициента по образовательной организации, педагогического стажа и квалификационной категории.

7.16. Руководитель организации в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с воспитанниками высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих рекомендуемых размеров ставок почасовой оплаты:

Образовательные организации, должность, ученая степень, почетное звание	Рекомендуемый размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	432 рубля
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	324 рубля
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	216 рублей

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих организаций. В рекомендуемые размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7.17. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.18. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

7.19. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.20. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее - доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств городского бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ детского сада №9 «Алёнка»,
утвержденного приказом заведующего
от 01.04.2019 №43

«Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера»

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

Категория работников	Показатели	%
Воспитатель	Эффективная работа по обеспечению нормативной посещаемости детей; эффективная работа по снижению родительской задолженности; подготовка воспитанников к фестивалям и конкурсам;	4%
Музыкальный руководитель	Эффективная работа по инновационным программам и технологиям; подготовка воспитанников к фестивалям, конкурсам, смотрам;	10%
Инструктор по физической культуре	Высокие показатели в физическом развитии детей; эффективная работа по профилактике детского травматизма; участие воспитанников в спортивных мероприятиях;	15%
Педагог-психолог	Высокие показатели в работе по оказанию психологической помощи воспитанникам, родителям, педагогам; размещение на сайте методических и консультационных материалов для педагогов и родителей;	20%
Младший воспитатель	Напряженность и интенсивность в работе по соблюдению норм санэпидрежима в группе; за оказание помощи в эстетическом оформлении и косметическом ремонте группы	50%
Рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник)	Интенсивный и напряженный труд в осенне-зимний период; ремонтных работах;	60%
Кастелянша	Своевременное обеспечение учреждения мягким инвентарём; оказание помощи в косметическом и эстетическом ремонте;	20%

2. Выплата за качество выполняемых работ:

Категория работников	Показатели	%
Воспитатель	Качественное воспитание, направленное на использование комплексных программ нового поколения, ориентированных на общее психофизическое развитие ребенка;	14%
Инструктор по физической культуре	Своевременное и качественное проведение консультаций для педагогов и родителей, эффективная работа с родителями по пропаганде здорового образа жизни	15%
Музыкальный руководитель	Творческий подход к развитию и формированию музыкальных и танцевальных способностей детей;	10%
Старшая медсестра	Своевременное и качественное проведение эффективных оздоровительных мероприятий; оперативное и качественное выполнение требований санэпидрежима, предписаний Роспотребнадзора; внедрение инновационных и здоровьесберегающих технологий;	50%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Качественное обслуживание сантехнического оборудования учреждения; качественное и своевременное изготовление декораций к утренникам; участие в ремонтных работах	60%
Вахтёр	Качественное соблюдение пропускного режима в ДОУ; участие в ремонтных работах	50%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщик)	Качественная работа по соблюдению норм санэпидрежима на вверенной территории; оказание качественной помощи в эстетическом оформлении и косметическом ремонте в ДОУ	50%
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электрик)	Качественное обслуживание электрического оборудования; систематическая работа по профилактике электрооборудования; участие в ремонтных работах;	60%

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ детского сада №9 «Алёнка»,
утвержденного приказом заведующего
от 01.04.2019 №43

**Перечень должностей,
относимых к административно-управленческому
персоналу МКДОУ д/с №9 «Аленка»**

К административно-управленческому персоналу относятся работники, занятые управлением, выполняющие административно-распорядительные функции, руководство персоналом, выработку и принятие необходимых решений, планирование, контроль и регулирование процессов для обеспечения деятельности организации, подготовку информации для принятия надлежащих решений.

Административно-управленческий персонал обеспечивает необходимые организационно-технические условия для достижения образовательной организацией поставленных задач и выполнения установленных функций: заведующий образовательной организации.

**Перечень должностей, относимых к основному
персоналу МКДОУ д/с №9 «Аленка»**

младший воспитатель;
инструктор по физической культуре;
музыкальный руководитель;
воспитатель;
педагог- психолог;
старший воспитатель;
учитель-логопед.

**Перечень должностей, относимых к вспомогательному
персоналу МКДОУ д/с №9 «Аленка»**

К вспомогательному персоналу относятся работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставами организаций целей деятельности этих организаций, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала организаций (выполнение печатных, множительных и архивных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническому и хозяйственному обслуживанию зданий и территорий, их охране, транспортному обслуживанию персонала, а также иных работ по обслуживанию персонала образовательной организации, включая социально-бытовое обслуживание:

старшая медицинская сестра;
делопроизводитель;
заведующий хозяйством;
шеф-повар;
рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник);
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
кастелянша;
кладовщик;

кухонный рабочий;
рабочий по ремонту и стирке белья;
повар;
рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщик);
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (электрик);
сторож;
вахтер.