


СОГЛАСОВАНО

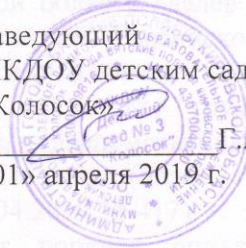
Начальник Управления образования  
администрации города Вятские Поляны

Е.Л. Мерзлякова

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
МКДОУ детского сада № 3 «Колосок»  
С.Е. Заколюкина  
«01» апреля 2019 г.(Протокол заседания Профкома  
№ 3-1 от 01 апреля 2019 г.)

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКДОУ детского сада  
№ 3 «Колосок»  
от 01 апреля 2019 г. № 11/ОДЗаведующий  
МКДОУ детским садом №3  
«Колосок»  
  
Г.А. Арсланова  
«01» апреля 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 3  
«КОЛОСОК» ГОРОДА ВЯТСКИЕ ПОЛЯНЫ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Принято общим собранием работников  
образовательной организации  
(Протокол № 3 от 01 апреля 2019 г.)

г. Вятские Поляны  
2019 г.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Колосок» города Вятские Поляны Кировской области (далее – Положение) разработано в соответствии 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» (далее - постановление администрации города Вятские Поляны от 01.04.2019 № 417).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда для работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Колосок» города Вятские Поляны Кировской области (далее – образовательная организация).

3. Настоящее положение включает: рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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.

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.

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

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **1. Основные условия оплаты труда**

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

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.

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

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

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.

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

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

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.

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования 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; 4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-логопед	9800 рублей

10. 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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: делопроизводитель	3562 рубля
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; 3 квалификационный уровень: шеф-повар	3696 рублей

11. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым 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 общеотраслевых 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 (рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кастаньяша, кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по ремонту и стирке белья, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электрик, уборщик), сторож	3430 рублей
---	-------------

12. Размеры окладов (должностных окладов), 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 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:	
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
старшая медицинская сестра	3696 рублей

## 2. Выплаты компенсационного характера

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

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;

выплаты при совмещении 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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах

или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

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.

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

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

7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

7.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, но не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

Должность работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Воспитатель	4
Младший воспитатель	4
Старшая медицинская сестра	4
Шеф-повар	4
Повар	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:

Педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Работа с детьми, нуждающимся в психолого-	Учитель-логопед	10

педагогической и медико-социальной помощи		
---	--	--

7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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.

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.

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.

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.

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.

7.2.6. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за

час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

### **3. Выплаты стимулирующего характера**

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 организации 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 «дорожной карты» значений целевых показателей развития.

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 выслугу лет;



выплаты за наличие квалификационной категории;  
 выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;  
 персональный повышающий коэффициент к окладу;  
 премиальные выплаты.

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

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

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 абсолютных размерах.

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.

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

8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

8.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Условия осуществления и конкретный размер данной выплаты устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению.

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 приложением № 1 к настоящему Положению. Конкретный размер выплаты определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением №1 к Положению образовательной организации.

8.3. Выплата за выслугу лет устанавливается:

медицинским работникам образовательной организации – 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%

Выплата за 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.

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.

Медицинским работникам образовательной организации	
Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	20%
Высшая квалификационная категория	30%
Педагогическим работникам образовательной организации	
Первая квалификационная категория	10%
Высшая квалификационная категория	30%

8.5. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя образовательной 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 (медаль 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.

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.

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 организацией общественных мероприятий; иные достижения);

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (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 Положениями 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.

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

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

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

3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных 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».

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя образовательной организации в соответствии с порядком, предусмотренным подразделом 2 раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным подразделом 3 раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

6. Глава города Вятские Поляны устанавливает руководителю образовательной организации выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам

муниципальных учреждений, утвержденных постановлением администрации города Вятские Поляны.

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

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

9. 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 образовательная организация.

#### **IV. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

1. Объем фонда оплаты труда работников образовательной организации 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, утверждается постановлением администрации города Вятские Поляны.

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

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

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

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

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. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, установлен Приложением № 2 к настоящему Положению.

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 образовательной организации.

## **V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

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 образовательной организации.

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».

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.

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

4.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

старшему воспитателю образовательной организации.

4.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-логопедам.

4.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям.

4.4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

4.5. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре.

4.6. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

воспитателям образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрена подпунктом 4.4 настоящего раздела).

5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Конкретные трудовые обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные подпунктами 4.2 - 4.6 настоящего раздела устанавливаются в астрономических часах.

7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктами 4.4 - 4.6 настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного образовательной организацией объема педагогической работы в неделю.

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

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

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

11. 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, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 10 и 11 настоящего раздела.

12. 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.

13. 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.

14. 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 образовательной организацией, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с настоящим разделом.

15. 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).

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

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

Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников образовательной организации (далее-педагогические работники) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. 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 выплат стимулирующего характера (педагогического стажа и квалификационной категории).

18. Руководитель образовательной организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) 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 образовательной организации. В рекомендуемые размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. Работникам образовательной 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 муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Колосок» города Вятские Поляны Кировской области (в редакции приказа МКДОУ детского сада № 3 «Колосок» от 01.04.2019 № 11\ОД)

**Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Колосок» города Вятские Поляны Кировской области**

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

Должность работника	Показатели эффективности	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Старший воспитатель	Высокие показатели по руководству и внедрению образовательных программ нового поколения, инновационных педагогических технологий; Эффективность руководства воспитательной и методической работой	5
Заведующей хозяйством	Высокая результативность в работе по обеспечению учреждения необходимыми ресурсами	30
Воспитатель	Эффективная работа по обеспечению нормативной посещаемости детей; Эффективная работа по снижению родительской задолженности	10
Музыкальный руководитель	Эффективная работа по инновационным программам и технологиям	10
Инструктор по физической культуре	Высокие показатели в физическом развитии детей; Эффективная работа по профилактике детского травматизма	10
Шеф-повар	За интенсивность и напряженность в работе, по соблюдению санэпидрежима, технологии и приготовлении блюд	15
Младший воспитатель	Напряженность и интенсивность в работе по соблюдению норм санэпидрежима в группе;	22

	За оказание помощи в эстетическом оформлении и косметическом ремонте группы; За активное участие в проведении утренников, праздников для воспитанников	22 10
Кастелянша	Своевременное обеспечение учреждения мягким инвентарем	35
Рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник)	Интенсивный и напряженный труд в осенне-зимний период	30
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщик)	Оперативность и интенсивность в работе по соблюдению норм санэпидрежима	25

## 2. Выплата за качество выполняемых работ:

Должность работника	Показатели эффективности	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Заведующей хозяйством	Своевременное и качественное оформление документации, предписаний государственных контролирующих органов; Качественная сохранность хозяйственного инвентаря	20
Воспитатель	Качественное воспитание, направленное на использование комплексных программ нового поколения, ориентированных на общее психофизическое развитие ребенка	5
Музыкальный руководитель	Творческий подход к развитию и формированию музыкальных и танцевальных способностей воспитанников	8
Старшая медицинская сестра	Своевременное и качественное проведение эффективных оздоровительных мероприятий; Оперативное и качественное	80

	выполнение требований санэпидрежима, предписаний Роспотребнадзора	
Шеф-повар, повар	Качественный и творческий подход к приготовлению блюд; Высокое качество работы по соблюдению требований санэпидрежима; Активное участие в реализации оздоровительных мероприятий	5
Рабочий по ремонту и стирке белья	Обеспечение качественного санитарного состояния прачечной в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями	55
Кухонный рабочий	Проведение качественного косметического ремонта на пищеблоке; Высокое качество работы по соблюдению требований санэпидрежима	6
Кастелянша	Высокое качество по сохранности мягкого инвентаря	30
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Качественное и своевременное изготовление декораций к утренникам, ремонтных работ	65
Рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник)	Качественная уборка территорий; Полив, прополку цветников, обрезку кустарников	35
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщик)	Высокое качество работы по соблюдению норм санэпидрежима в учреждении	25

## Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Колосок» города Вятские Поляны Кировской области (в редакции приказа МКДОУ детского сада № 3 «Колосок» от 01.04.2019 № 11\ОД)

**Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Колосок» города Вятские Поляны Кировской области**

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 организацией поставленных задач и выполнения установленных функций:  
заведующий образовательной организацией.

**Перечень должностей, относимых к основному персоналу муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Колосок» города Вятские Поляны Кировской области**

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

**Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Колосок» города Вятские Поляны Кировской области**

К вспомогательному персоналу относятся работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом образовательной организации целей деятельности организации, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала организации

(выполнение печатных, множительных и архивных работ, доставка документов, выполнение канцелярских и других работ), техническому и хозяйственному обслуживанию зданий и территорий, их охране, а также иных работ по обслуживанию персонала 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 и ремонту здания (электрик, уборщик);
  - сторож.
-