

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада компенсирующего вида №1 «Ручеек» города Вятские Поляны Кировской области (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы 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».

2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада компенсирующего вида № 1 «Ручеек» города Вятские Поляны Кировской области

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.

4. Система оплаты труда в организациях 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.

7. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя организации по согласованию с Управлением образования администрации города Вятские Поляны, Положение об оплате труда работников организации подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

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

2. Оплата труда работников организаций устанавливается с учетом:
профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

профессиональных квалификационных групп 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 организаций формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, ежегодно устанавливаемых организациям главным распорядителем средств городского бюджета.

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

5. 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 организации, должны соответствовать уставным целям деятельности 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. Минимальные 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; 2 квалификационный уровень: социальный педагог; 3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог; 4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	9800 рублей

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

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

11. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливается на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

ПКГ «Общеотраслевые 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 (электрик, сантехник, плотник), кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по ремонту и стирке белья, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (уборщик), швея, сторож (вахтер)	3430 рублей
--	-------------

12. Минимальные 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»:	
медицинская сестра (ортопедистка, бассейна и сауны, физио, массажа)	3430 рублей
старшая медицинская сестра	3696 рубля

2. Выплаты компенсационного характера

1. В организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы администрации города Вятские Поляны от 01.04.2017 № 417.

2. Положением об оплате труда работников организации может быть 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 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 по соответствующим профессиональным квалификационным группам 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 условиям и 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
Шеф-повар; повар; кухонный рабочий	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 отдельных образовательных организациях устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам:

Организация, педагогическая работа	Категория работников	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки зароботной платы
Образовательные организации, имеющие классы (группы) компенсирующего обучения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями	Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, младший воспитатель	10 %
Работа с детьми, нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	Учитель-дефектолог Учитель-логопед	10%

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. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% 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.

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 организациях устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Вятские Поляны от 01.04.2017 № 417.

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МКДОУ детского сада № 1 «Ручеек» 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 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.

2. Положениями об оплате труда работников организаций может быть 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;
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 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 данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников организации. Конкретный размер выплаты определяется Приложением 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 в положении об оплате труда работников организации. Конкретный размер выплаты определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением к настоящему положению.

8.3. Выплата за выслугу лет устанавливается:

педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций 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%

медицинским работникам образовательных организаций – 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%

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 организации.

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

8.4. Выплата за наличие квалификационной категории в образовательных организациях 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 дошкольных образовательных организаций	
Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	10%
Высшая квалификационная категория	30%

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) (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 размера принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

8.7. Премияльные выплаты производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников 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 учреждением 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 премиальной выплаты устанавливается не выше определенного Положениями по данным наградам размера.

Единовременная премиальная 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 организации. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед 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 организации, заместителей руководителя

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

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

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

3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя) 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. Должностной оклад заместителя руководителя организации устанавливается руководителем организации на 10 - 50 процентов ниже должностных окладов руководителя организации.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, заместителя руководителя в соответствии с

порядком, предусмотренным подразделом 2 раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

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

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

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

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

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

IV. Формирование фонда оплаты труда

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

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

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:

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

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

4. Уменьшение объема фонда оплаты труда работников организации за счет средств от иной приносящей доходов деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления организациями данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников 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) организации не должна превышать 40 процентов.

6. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, установлен Приложением к настоящему Положению.

7. Контроль за правильностью определения и использования годового фонда оплаты труда работников 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.

V. Другие вопросы оплаты труда

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

Штатное расписание организации утверждается руководителем 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:

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;

педагогам-психологам;

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

учителям-дефектологам;

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 обучающимися (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 организации, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, 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. Конкретные трудовые обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

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 организацией объема педагогической работы в неделю (в год).

8. Педагогическая работа руководителя учреждения может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 12 часов в неделю. Выполнение данной педагогической работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя.

9. Работникам, выполняющим педагогическую работу в объеме больше или меньше нормы часов педагогической работы, определенной Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; выплаты за иные особые условия работы в отдельных образовательных учреждениях); и стимулирующего (выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет; выплата за наличие квалификационной категории; выплата на наличие ученой степени, почетного звания) устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

10. 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).

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

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

Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников организации применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, 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, педагогического стажа и квалификационной категории.

13. Руководитель образовательной организации 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.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих рекомендуемых размеров ставок почасовой оплаты:

Образовательные организации, должность, ученая степень, почетное звание	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 образовательных организаций. В рекомендуемые размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. Работникам организаций, 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
компенсирующего вида № 1
«Ручеек» города Вятские Поляны
Кировской области

Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада компенсирующего вида № 1 «Ручеек» 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:

руководитель организации, заместители руководителя организации (за исключением заместителей руководителя организации, непосредственно руководящих педагогическими работниками).

Примерный перечень должностей, относимых к основному персоналу муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада компенсирующего вида № 1 «Ручеек» города Вятские Поляны Кировской области

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

Примерный перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада компенсирующего вида № 1 «Ручеек» города Вятские Поляны Кировской области

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 организаций, включая социально-бытовое обслуживание:

медицинская сестра (ортопедистка, бассейна и сауны, физио, массажа);
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 (уборщик)
швея;
сторож (вахтер)

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МКДОУ детского сада №1 «Ручеек»

«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; за участие в профессиональных конкурсах, за подготовку к конкурсам воспитанников; за размещение на сайте детского сада методических материалов, направленных на обеспечение реализации в ФГОС ДО; публикации в научных профессиональных образовательных изданиях и др.;	8
Старший воспитатель	За разработку, изменение и дополнение ООП ДО; за подготовку педагогов к профессиональным конкурсам различного уровня; за подготовку и проведение открытых мероприятий различного уровня (конференций, семинаров, смотров, выставок, занятий); за внедрение и реализацию ФГОС ДО; публикации в научных профессиональных образовательных изданиях и др.; за размещение на сайте детского сада методических материалов, направленных на обеспечение реализации в ФГОС ДО;	60
Музыкальный руководитель	За подготовку воспитанников к конкурсам, фестивалям, смотрам; за размещение на сайте детского сада методических материалов,	4

	направленных на обеспечение реализации в ФГОС ДО; публикации в научных профессиональных образовательных изданиях и др.;	
Педагог-психолог	За размещение на сайте методических и консультационных материалов для педагогов и родителей; за участие в профессиональных конкурсах; публикации в научных профессиональных образовательных изданиях и др.;	5
Учитель-логопед	Охват детей детского сада с речевыми нарушениями; результативность работы в ПМПК; за подготовку воспитанников к конкурсам, фестивалям, смотрам; за размещение на сайте детского сада методических материалов, направленных на обеспечение реализации в ФГОС ДО; публикации в научных профессиональных образовательных изданиях и др.; за создание эффективного и безопасного образовательного пространства при проведении логопедических занятий;	3
Младший воспитатель	Строгое соблюдение санитарных норм в группе; за оказание помощи в эстетическом оформлении и косметическом ремонте группы; активное участие в общедетсадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, субботниках, посадке цветов в весенне-летний период);	20
Кастелянша	Строгое соблюдение санитарных норм; за оказание помощи в эстетическом оформлении и косметическом ремонте детского сада; активное участие в общедетсадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, субботниках, посадке цветов в весенне-летний период);	33
Делопроизводитель	За выполнение электронных и документарных отчетов; за сопровождение программы «Аверс»; активное участие в общедетсадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, субботниках, посадке цветов в весенне-летний период); за оказание помощи в эстетическом оформлении и косметическом ремонте детского сада;	30
Рабочий по комплексному обслуживанию	Своевременное обеспечение доступа к зданию и запасным выходам в зимнее время; активное участие в общедетсадовских мероприятиях	33

здания (дворник)	(субботниках, посадке цветов в весенне-летний период); за оказание помощи в эстетическом оформлении и косметическом ремонте детского сада;	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (уборщик)	Строгое соблюдение санитарных норм; за оказание помощи в косметическом ремонте детского сада; активное участие в общедетсадовских мероприятиях (субботниках, посадке цветов в весенне-летний период);	28
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Своевременное обслуживание электрооборудования, сантехнического оборудования и учебной мебели; за оказание помощи в косметическом ремонте детского сада;	30
Вахтер	За оказание помощи в косметическом ремонте детского сада; активное участие в общедетсадовских мероприятиях (субботниках, посадке цветов в весенне-летний период); за обеспечение безопасности территории детского сада (прогулочных участков, хоз.двора); за охрану уличного игрового и спортивного оборудования и технических построек в дневное время;	33
Рабочий по ремонту и стирке белья	Ответственный и бережный подход к эксплуатации используемого оборудования; за эффективную помощь при участии в косметических ремонтах учреждения; активное участие в общедетсадовских мероприятиях (субботниках, посадке цветов в весенне-летний период);	28
Старшая медицинская сестра	Качественное проведение практических семинаров, занятий по вопросам разъяснения санитарных норм; разработка методических рекомендаций по вопросам оздоровления воспитанников; за эффективную помощь при участии в косметических ремонтах учреждения; активное участие в общедетсадовских мероприятиях (субботниках, посадке цветов в весенне-летний период);	45
Медицинская сестра (бассейна и сауны)	Строгое соблюдение санитарных норм в бассейне и сауне; за создание безопасного образовательного пространства в сауне и бассейне; разработка методических рекомендаций по вопросам оздоровления воспитанников; за эффективную помощь при	9

	участии в косметических ремонтах учреждения; активное участие в общедетсадовских мероприятиях (субботниках, посадке цветов в весенне-летний период);	
Медицинская (сестра-ортопедистка)	За создание безопасного образовательного пространства при проведении лечебно-оздоровительных мероприятий; за эффективную помощь при участии в косметических ремонтах учреждения; активное участие в общедетсадовских мероприятиях (субботниках, посадке цветов в весенне-летний период);	12

2. Выплата за качество выполняемых работ:

Категория работников	Показатели	%
Воспитатель	За внедрение и применение инновационных технологий; за разработку методических материалов, повышающих качество воспитательной и образовательной работы;	10
Старший воспитатель	За внедрение инновационных технологий; за обучение педагогов проектному планированию и реализацию проектного метода; за адаптацию к условиям детского сада образовательных программ;	60
Музыкальный руководитель	За внедрение и применение инновационных технологий; за разработку методических материалов, повышающих качество воспитательной и образовательной работы;	4
Педагог-психолог	За внедрение и применение инновационных технологий по профилактике и коррекции в психическом развитии детей (тренингов), социальных проектов; за разработку методических материалов, повышающих качество коррекционной работы; за создание эффективного и безопасного образовательного пространства на психологических и коррекционно-развивающих занятиях;	4
Учитель-логопед	Разработка и реализация совместных с воспитателями проектов, современных методик, направленных на обеспечение качества воспитательной и образовательной работы;	7,1
Младший воспитатель	Строгое соблюдение санитарных норм в группе; за создание эффективного и безопасного образовательного пространства в группе;	14

Кастелянша	Качественный и своевременный ремонт белья; отсутствие замечаний бухгалтерии и финансовых органов по сохранности мягкого инвентаря;	33
Делопроизводитель	Качественный набор учебно-методических разработок, конспектов открытых занятий, документов по охране труда;	30
Рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник)	Качественная уборка территорий; качественное проведение ремонта отмостков здания; своевременная покраска, побелка бордюров и фундамента здания;	33
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (уборщик)	Качественное проведение ремонта коридоров и рекреаций; качественное проведение генеральных уборок служебных помещений; отсутствие замечаний со стороны санэпотребнадзора;	23
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Оперативное обслуживание электрооборудования и сантехнического оборудования МКДОУ; качественное и своевременное изготовление декораций к утренникам;	30
Вахтер	Качественная работа по обеспечению пропускного режима в здании детского сада и на территории;	33
Рабочий по ремонту и стирке белья	Обеспечение качественного санитарного состояния прачечной в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями;	28
Старшая медицинская сестра	Проведение своевременных и качественных оздоровительных мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников; усиленный контроль по обеспечению выполнения требований санэпиднадзора в группах и на пищеблоке; ответственный контроль за обеспечением качественного питания и хранения продуктов;	40
Медицинская сестра (бассейна и сауны)	Систематический и качественный контроль за санитарным состоянием помещений бассейна и сауны; эффективное участие в работе методической службы МКДОУ;	9
Медицинская (сестра-ортопедистка)	Эффективное участие в работе методической службы МКДОУ, проведение консультаций с родителями воспитанников;	11