

Согласовано:

Начальник управления



Л.Н. Рожнева

«29» июня 2018 г.

Согласовано:

Председатель проф.комитета

Е.И.Шабалина

«29» июня 2018 г.

Утверждено:

Заведующий МКДОУ д/с № 1

Т.В. Гребенкина

«29» июня 2018 г.

**Положение  
об оплате труда работников  
муниципального казённого  
дошкольного образовательного  
учреждения  
детского сада №1 пгт Нагорск  
Кировской области**

(в редакции приказа МКДОУ детский сад № 1 пгт Нагорск Кировской области от 30.01.2019 № 8.)

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 пгт Нагорск (далее - Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Нагорского района по виду экономической деятельности «образование».
2. Настоящее Положение рекомендует порядок оплаты труда для работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 пгт Нагорск (далее — учреждения).
3. Положение включает порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
4. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.
5. Настоящее положение является обязательным, утверждается руководителем МКДОУ детского сада № 1 по согласованию с управлением образования администрации Нагорского района и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации данного учреждения.

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

### **Основные условия оплаты труда**

6. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
7. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:
  - 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;
  - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;  
государственных гарантий по оплате труда установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;  
перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
мнения представительного органа работников;  
базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ;  
минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;  
настоящего Положения.

8. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

9. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Нагорского района по виду экономической деятельности «Образование».

10. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения должны соответствовать уставным целям учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

11. 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 первого уровня: помощник воспитателя	3562 рубля
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: 1 квалификационный уровень: младший воспитатель	3696 рублей
ПКГ должностей педагогических работников: 1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель. 3 квалификационный уровень: воспитатель.	9800 рублей
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень	5538 рублей

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

ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня": 1 квалификационный уровень: делопроизводитель	3562 рубля
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня": 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	3696 рублей

13. Минимальные 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 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня": 1 квалификационный уровень: повар 1,2,3 разряд, машинист (кочегар), оператор котельной 1,2,3 разряд, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, повар	3430 рублей
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня": 1 квалификационный уровень: повар 4,5 разряд, машинист (кочегар), оператор котельной 4,5 разряд.	3562 рубля

### Выплаты компенсационного характера

14. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого приказом МКДОУ д/с № 1 пгт Нагорск № 33 от 29.06.2018.

15. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (далее районный коэффициент);
- выплаты за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенные трудовым договором;
- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за сверхурочную работу;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

16. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда.

17. 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. В случае, если работник принят не на полную ставку, размеры выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

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

19. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

20. Размеры и иные условия установления выплат компенсационного характера:

20.1. 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.

20.2. 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. Размер выплаты – до 100%

20.3. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров ССР от 23.09.1988г. №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих, служащих, для которых они не установлены в северных районах Кировской области».

20.4. 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. Размер выплаты – до 100%

20.5. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый минимальный размер выплаты в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. 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.

20.6. 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.

20.7. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

20.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

21. Выплаты компенсационного характера производятся в виде доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

### **Выплаты стимулирующего характера**

22. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом МКДОУ д/с № 1 пгт Нагорск № 33 от 29.06.2018. (с изменениями, внесенными приказом № 8 от 30.01.2019).

23. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

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

25. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах, в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в пределах фонда оплаты труда.

26. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

27. 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. В случае, если работник принят не на полную ставку, размеры выплат стимулирующего 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 пропорционально отработанному времени.

28. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат.

29. Размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера:

29.1. Исключён (в ред. приказа МКДОУ д/с № 1 пгт. Нагорск от 30.01.2019 № 8).

29.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Размеры и условия установления данной выплаты конкретизируются в положении об оплате труда работников данного учреждения. Размер выплаты – до 100%

29.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждениях образования до 15 %

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Свыше 1 года до 3 лет	до 5
Свыше 3 лет до 10 лет	до 10
Свыше 10 лет	до 15

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

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения.

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

Исчисление стажа непрерывной работы производится в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

29.4. Выплата за наличие квалификационной категории 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.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вторая квалификационная категория	5%
Первая квалификационная категория	10%
Высшая квалификационная категория	15%

29.5. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя учреждения 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. Рекомендуемый размер выплаты:

- 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

- 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень кандидата наук, другие почетные звания;

- 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали и нагрудные знаки, почетные грамоты).

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

29.6. 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 учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

29.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным актом, нормативным актом по учреждению. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Премирование работников учреждения может производиться к юбилейным и праздничным датам.

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

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с

учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

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.

29.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

30. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения образования устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работодателем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

32. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда учреждения в соответствии с Порядком отнесения муниципальных образовательных учреждений к группе по оплате труда, установления должностных окладов и предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных образовательных учреждений района, подведомственных управлению образования Нагорского района, и средней заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений по группам по оплате труда, утвержденным приказом управления образования администрации Нагорского района.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) устанавливается управлением образования администрации Нагорского района в кратности от 1 до 5.

34. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы».

35. Перечень должностей работников учреждений, относящихся к административно-управленческому персоналу, устанавливается управлением образования администрации Нагорского района.

36. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основании типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения Управление образования администрации Нагорского района должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Нагорского района по виду экономической деятельности «образование» в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются к заработной плате.

38. Размеры выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Приказом управления образования администрации Нагорского района.

39. Управление образования администрации Нагорского района вправе устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений образования Нагорского района, утвержденным Приказом управления образования администрации Нагорского района и Порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений района, подведомственных управлению образования администрации Нагорского района, утвержденным Приказом управления образования администрации Нагорского района.

40. Оценка эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения определяет порядок, а также критерии оценки результатов деятельности учреждения образования за отчетный период.

Оценка производится на основании представляемой учреждением установленной государственной отчетности о результатах деятельности муниципального учреждения

(далее отчет) за отчетный период.

41. Оценка производится согласно Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, утвержденных приказом управления образования администрации Нагорского района, по балловой системе по каждому критерию.

42. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

#### **IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

43. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

44. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

45. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

46. Работникам учреждения, 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 областного, местного бюджетов, 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.

#### **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

47. Настоящее положение действует до принятия нового.