



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Гномик» д. Родыгино Советского района Кировской области (далее – Положение), разработано на основании «Примерного положения об оплате работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных администрации Советского района», утвержденного приказом начальника Управления образования администрации Советского района от 29.06.2018 № 75.

2. Положение содержит порядок оплаты труда для работников муниципального образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Гномик» д. Родыгино Советского района Кировской области (далее – организации). Положение включает: минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда в организации устанавливается трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4. Настоящее положение утверждается приказом руководителя организации по согласованию с Управлением образованием Советского района и подлежит согласованию с Общим собранием трудового коллектива, вступает в силу с 01.09.2023 г. и действует до замены новым.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### Основные условия оплаты труда

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

6. Оплата труда работников организации 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;

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) базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

7. Должности, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям организации, 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.

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

8.1. В образовательных организациях дошкольного образования минимальный оклад:

Профессиональные квалификационные группы:	Минимальный оклад
ПКГ должностей педагогических работников	11 983 рубля

8.2. В образовательных организациях за исключением общеобразовательных организаций:

Профессиональные квалификационные группы:	
должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	5 155 рублей

9. 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»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4 969 рублей
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5 155 рублей

10. 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»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	4 785 рублей

11.

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	4 969 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:

От 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»	
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:	
Медицинская сестра, фельдшер	5 155 рублей

### **Выплаты компенсационного характера**

13. В организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы администрации Советского района от 28.06.2016 № 351 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Советского муниципального района»

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты при совместительстве 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.

14. 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.

15. 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.

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

17. Условия осуществления данной выплаты конкретизируются трудовыми договорами работников и составляет для всех категорий работников до 200% от оклада (ставки) заработной платы.

18. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

18.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

18.1.1. При переходе на отраслевую систему оплаты труда сохраняется выплата компенсационного характера в абсолютном размере работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, получавшим ее ранее.

18.1.2. 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.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

## 18.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

18.2.1. 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.

18.2.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Условия осуществления данной выплаты конкретизируются трудовыми договорами работников и составляет для всех категорий работников до 200% от оклада (ставки) заработной платы.

18.2.3. 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.

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией, мастерскими, кружками и т.п.	до 15

18.3. 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.

18.4. 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, привлекаемому 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.

18.5. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

### **Выплаты стимулирующего характера**

19. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Советского района от 28.06.2016 №351 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Советского муниципального района».

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

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

21. Выплаты стимулирующего характера 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.

22. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах и(или) в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и составляет для всех категорий работников до 200% . Условия осуществления данной выплаты конкретизируются трудовыми договорами работников.

23. 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.

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

25. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

25.1. 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 конкретизируются трудовыми договорами работников и составляет для всех категорий работников до 200% от оклада (ставки) заработной платы.

25.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей и составляет для всех категорий работников до 200% от оклада, ставки заработной платы. Условия осуществления данной выплаты конкретизируются трудовыми договорами работников

25.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы:

25.3.1. В образовательных организациях:

Стаж непрерывной работы в образовательных организациях	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	до 5
От 3 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 организации.

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

25.4. Выплата за наличие квалификационной категории в 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.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Соответствие занимаемой должности	до 5
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 15

25.5. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя организации для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почётное 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.

25.6. Выплаты за работу в сельском населенном пункте устанавливаются руководителю, педагогическим работникам и иным специалистам образовательных организаций (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах:

25.6.1. Руководителям и другим руководящим работникам, предусмотренным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

25.6.2. Педагогическим работникам: учителям-логопедам, учителям-дефектологам, воспитателям (включая старших), методистам, инструкторам-методистам, психологам, инструкторам по физической культуре, музыкальным руководителям;

25.6.3. Иным специалистам и учебно-вспомогательному персоналу: медицинской сестре, младшим воспитателям, имеющим высшее или среднее профессиональное образование, непосредственно участвующим в учебно-воспитательном процессе.

Обязательный размер выплаты – до 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

25.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается:

25.7.1 Работникам организации с учетом уровня их 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 организации и утверждается локальным нормативным актом по организации. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

25.7.2. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования подготовки специалистов среднего звена и высшего образования и устроившимся впервые на работу (за исключением совместительства) по специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня или в год получения профессионального образования соответствующего уровня в муниципальные образовательные организации (далее - молодые специалисты).

Выплата назначается на период первых трех лет работы в организации.

Размер выплаты уславливается в следующем порядке:

Период работы в образовательной организации	Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента от оклада (должностного оклада)
первый год работы	0,35
второй год работы	0,3
третий год работы	0,2

Статус молодого специалиста может быть продлен на период до трех лет в следующих случаях:

при прохождении срочной воинской или альтернативной службы;

при нахождении в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком».

25.8. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные 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.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом по организации. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

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

### 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

26. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

27. Должностной оклад руководителя прописывается в трудовом договоре, заключенном между руководителем организации и работодателем.

28. Должностные оклады заместителей руководителей организации устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации в соответствии с Положениям в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

30. Отраслевой орган администрации Советского района - главный распорядитель средств бюджета муниципального образования Советский муниципальный район Кировской области (далее - отраслевой орган администрации Советского района) вправе устанавливать руководителям подведомственных казенных учреждений оклады по согласованию с учредителем, выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением администрации Советского района.

31. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления утверждаются локальным нормативным актом отраслевого органа администрации Советского района.

32. К должностным окладам руководителя не устанавливается повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

33. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы, утверждаемых локальным актом отраслевого органа администрации Советского района

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

35. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения устанавливается постановлением администрации Советского района и определяется в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

36. Управление образованием администрации Советского района устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации (не более 40 процентов), а также примерный перечень должностей, относимых к административно – управленческому и вспомогательному персоналу.

#### 4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

37. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом).

38. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников умножается на фактическую недельную нагрузку и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

39. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работ (при оплате согласно установленной норме выработки).

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

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

Почасовая оплата педагогических работников организации применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим при-

чинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

42. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением компенсационных выплат, предусмотренных статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных».

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»