

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления образования
администрации Малмыжского района

В.В. Остренко

« 31 » сентября 2019



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Н. З. Закирова

Протокол от 29.01.2019 № 1



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ
детский сад № 5 г. Малмыжа
Кировской области

Р. Х. Лутфуллина

Приказ от 30.01.2019 № 26



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения детского сада
№ 5 «Золотой ключик» г. Малмыжа Кировской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 «Золотой ключик» г. Малмыжа Кировской области (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Малмыжского района Кировской области от 25.01.2019 № 34 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дошкольного и дополнительного образования Малмыжского района Кировской области».

Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда для работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 «Золотой ключик» г. Малмыжа Кировской области (далее – учреждение), подведомственного администрации Малмыжского района Кировской области.

1.2. Положение включает минимальные размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. Положение утверждается приказом руководителя данного учреждения, согласовывается с управлением образования администрации Малмыжского района Кировской области и выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения. В случае отсутствия первичной профсоюзной организации положение согласовывается с коллегиальным органом – общим собранием работников учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

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

Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

ПКГ общепрофессиональных 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.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

2.1.3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.1.4. 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.

2.1.5. 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»:

2.1.5.1. В учреждении, реализующем образовательные программы дошкольного образования:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
	помощник воспитателя	3562 рубля
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	3696 рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	9800 рублей
3 квалификационный уровень	воспитатель	9800 рублей
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-логопед.	9800 рублей

2.1.6. 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»:

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих первого уровня		
Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	3562 рубля
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей, специалистов и служащих второго уровня		
Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	3 696 рублей

2.1.7. 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 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих первого уровня		
Квалификационные уровни	Наименование профессий, отнесенных к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
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	дворник, кладовщик, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, сторож, рабочий по стирке и ремонту белья и спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию здания, повар	3430 рублей

профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	3430 рублей
2 квалификационный уровень: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3564 рубля

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного

характера, утвержденным постановлением главы администрации Малмыжского района от 25.01.2019 № 34 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дошкольного и дополнительного образования Малмыжского района Кировской области» и настоящим Положением.

2.2.2. В Положении учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты при совмещении профессий (должностей);

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;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за расширение зон обслуживания.

2.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда и с учетом пункта 4.3 настоящего Положения.

2.2.4. 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.

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

2.2.6. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективном договоре. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

2.2.7. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

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

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».

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

2.2.8.1. 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.

2.2.8.2. 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 работника, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада, ставки заработной платы
За руководство районным методическим объединением выплачивается по факту - за каждое проведенное заседание	до 15

2.2.8.3. 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.

2.2.8.4. 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.

2.2.8.5. 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.

2.2.8.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.8.7. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. В целях повышения результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Малмыжского района от 25.01.2019 № 34 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дошкольного и дополнительного образования Малмыжского района Кировской области» и настоящим Положением.

2.3.2. В Положении учреждения предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;

выплаты за наличие квалификационной категории;

выплата за стаж непрерывной работы;

выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;

персональный повышающий коэффициент к окладу;
премиальные выплаты.

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

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат стимулирующего характера.

2.3.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и (или) в абсолютном размере.

2.3.6. 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 и с учетом пункта 4.3 настоящего Положения.

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

2.3.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

2.3.8.1. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в настоящем Положении. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

Размер выплаты - до 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата за качество выполняемых работ является ежемесячной выплатой.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по итогам текущего календарного года комиссией по определению критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения (далее - комиссия). Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Работники учреждения представляют в комиссию показатели эффективности деятельности по итогам текущего календарного года в срок до 10 декабря текущего года. Показатели эффективности деятельности работников учреждения, представленные с нарушением срока отчетности, комиссией не рассматриваются, выплата работнику учреждения не устанавливается. Комиссия осуществляет анализ и оценку эффективности деятельности работников учреждения по утвержденным критериям оценки эффективности деятельности (приложение № 1) за текущий календарный год не позднее 20 декабря. Комиссия проводит рейтинговый подсчет баллов, утверждает сводный оценочный лист, который подписывается председателем и членами комиссии и является

приложением к протоколу о выплатах за качество выполняемых работ. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о назначении выплаты за качество выполняемых работ, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

Руководитель учреждения имеет право уменьшить размер выплаты за качество выполняемых работ пропорционально всем работникам исходя из фонда оплаты труда.

2.3.8.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя 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;

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

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

Выплата за наличие ученой степени и почетного звания является ежемесячной выплатой.

2.3.8.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в учреждении устанавливаются 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
Первая квалификационная категория	до 10
Высшая квалификационная категория	до 30

Выплата за наличие квалификационной категории является ежемесячной выплатой и выплачивается при наличии соответствующего документа, подтверждающего квалификационную категорию.

2.3.8.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы, а увеличение ее размера осуществляется, со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж непрерывной работы	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
От 10 лет и выше	до 15

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией назначенной приказом руководителя учреждения.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения до дня приема прошло не более трех месяцев.

Выплата за стаж непрерывной работы является ежемесячной выплатой.

2.3.8.5. **Персональный повышающий коэффициент** к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения и оформляется приказом 1 раз в полугодие.

Размер выплаты устанавливается до 0,3 от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы является ежемесячной выплатой.

№ п/п	Показатели, осуществляющие выплату ППК	Размер выплаты
1	Ведение и систематическое обновление официального сайта учреждения	до 0,3
2	Наставничество над молодыми педагогами, стаж которых не превышает 3 лет	до 0,3
3	Молодым специалистам, стаж работы которых менее 3 лет	до 0,3
4	Повышенная эмоциональная и физическая напряженность в работе с детьми до 3 лет	до 0,3
5	Ответственность за эксплуатацию закрепленных помещений	до 0,3

	и сохранность в них материальных ценностей	
6	Осуществление воспитательно - образовательной деятельности основным воспитателем группы	до 0,3
7	Психолого-педагогическое сопровождение детей, не посещающих детский сад в рамках программы ранней помощи детям до 3 лет	до 0,3
8	Участие в работе консультационного пункта	до 0,3
9	Ответственному за организацию обучения воспитанников ПДД и профилактике детского дорожно-транспортного травматизма	до 0,3
10	За организацию в учреждении музея	до 0,3

2.3.8.6. **Премияльные выплаты** по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников учреждения.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются настоящим Положением. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются. Премия исчисляется в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

Премияльные выплаты носят единовременный характер.

Основанием для премирования являются следующие критерии оценки труда:

№ п/п	Условия для премиальных выплат	Размер выплаты в %
1	Участие педагога в профессиональных конкурсах	до 100
2	Организация и подготовка педагогов к участию в мероприятиях на уровне: учреждения района округа и области межрегиональный	до 30 до 40 до 50 до 70
3	Грамота за многолетний добросовестный труд: районный уровень областной уровень	до 50 до 70

	федеральный уровень	до 100
4	За качественную подготовку к новому учебному году	до 50
5	По итогам работы в летний оздоровительный период	до 50
6	По результатам работы за месяц, квартал, полугодие, календарный год	до 50
7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	до 50
8	Реализация социально-значимых проектов	до 50

2.3.8.7. Работникам, допустившим упущения в работе, размер премии может быть снижен в том расчетном периоде, в котором было совершено данное упущение (ст. 135 ТК РФ).

2.3.8.7.1. Работники, на которых наложено дисциплинарное взыскание, срок которого не истек, лишаются премиальных выплат (ст.191 п.6 ТК РФ).

2.3.8.7.2. При условии изменения финансирования премиальные выплаты могут быть изменены в сторону увеличения или уменьшения.

3. Условия оплаты труда руководителя

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда устанавливается администрацией Малмыжского района Кировской области.

Группа по оплате труда учреждения устанавливается в соответствии с правовым актом администрации Малмыжского района Кировской области.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения) устанавливается администрацией Малмыжского района Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

3.4. Руководитель учреждения не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя

учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения).

3.5. 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».

3.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения представляется ежегодно до 1 марта управлению образования администрации Малмыжского района Кировской области.

3.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

3.8. Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу утверждается администрацией Малмыжского района Кировской области.

3.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с правовыми актами администрации Малмыжского района Кировской области за счет средств, предусмотренных учреждению на оплату труда с начислениями.

3.10. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и администрацией Малмыжского района Кировской области.

4. Другие вопросы оплаты труда

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

4.2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки.

4.3. Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников дошкольного образования может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 0,5 педагогической ставки в неделю. При условии работы руководителя на не полную ставку, допускается ведение педагогической нагрузки до одной педагогической ставки в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 2.2.8.1 Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, иной работы с занятием штатной должности может

осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

4.4. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются от должностного оклада без учета учебной нагрузки.

4.5. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 4.3. настоящего Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

4.6. 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).

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

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

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

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

4.9. 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. 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.

4.10. Работникам учреждения может производиться выплата поощрения единовременного характера за безупречную и эффективную профессиональную деятельность в связи с профессиональным праздником, юбилейной датой (при достижении возраста 50, 60 лет) в размере до 50% должностного оклада. Выплата поощрения единовременного характера производится в пределах фонда оплаты труда.
