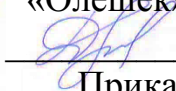


« ПРИНЯТО »  
Собранием трудового  
Коллектива МКДОУ  
« 22 » августа 2023 год



« Утверждаю »  
Заведующая МКДОУ  
«Манильский детский сад  
«Олешек»  
 Драгунова И.В.  
Приказ № 63-а п.2 от 22.08.2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда и премировании работников**  
**Муниципального казённого дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Манильский детский сад «Олешек»**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
«Манильский детский сад «Олешек».

Настоящее Положение регламентирует условия и порядок оплаты труда работников муниципального дошкольного казённого образовательного учреждения «Манильский детский сад «Олешек» (далее по тексту – Учреждение).

Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и другими нормативно-правовыми актами порядок труда, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлениями Правительства Камчатского края от 21.07.2008г. № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», постановления Правительства Камчатского края от 22.04.2013 г. № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края», в соответствии со статьями 134, 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Постановлением и.о.Главы администрации Пенжинского района от 07.11.2016 г. № 140 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников образовательных учреждений, находящихся в ведении Пенжинского муниципального района и муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета» и включает в себя:

- 1) размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – ПКГ);
- 2) перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств районного бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;
- 3) условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений Пенжинского района (далее - учреждения), заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров.

1.2. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников учреждений, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- д) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим Положением;
- е) мнения представительного органа работников.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемые учреждениям районным бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема, предоставляемые учреждениями муниципальных услуг.

1.8. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результата его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения и перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливаются распоряжением Администрации Пенжинского муниципального района.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений по ПКГ по должностям служащих и профессиям рабочих.**

2.1. Размеры основных окладов (основных окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по ПКГ в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) руководящих и педагогических работников учреждения, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников учреждения, определяется путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (должностному окладу, основной ставки заработной платы).

- **Коэффициент уровня образования** применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника образовательного учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего уровня образования (среднего (полного) общего образования -1, начального профессионального образования-1, среднего профессионального образования- 1.1, высшего профессионального образования – 1.2).

- **Коэффициент стажа педагогической работы** применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника образовательного учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего стажа педагогической работы (от 0 до 2 лет -1 ; от 2 до 5 лет – 1,17; от 5 до 10 лет – 1,27; от 10 до 15 лет – 1,37; более 15 лет – 1,4).

Коэффициент стажа педагогической работы применяется при определении должностного оклада старшего методиста, методиста образовательного учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего стажа работы в должности методиста (до 3 лет, от 3 до 6 лет, свыше 6 лет).

Коэффициент стажа педагогической работы не применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) руководящего работника образовательного учреждения.

- **Коэффициент квалификации** применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника образовательного учреждения в зависимости от подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям или наличия у них соответствующей квалификационной категории (первой, высшей), устанавливаемой по результатам аттестации педагогических работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации. (соответствие занимаемой должности - 1.00 , 1 квалификационная категория – 1.2 , высшая квалификационная категория – 1.4 )

- **Коэффициент масштаба управления** применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) руководящего работника образовательного учреждения в зависимости от

группы по оплате труда руководящих работников, к которой образовательное учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (первой, второй, третьей, **четвертой**).

IV группа по оплате труда руководящих работников имеющим высшую квалификационную категорию – 1,3  
имеющим I квалификационную категорию – 1,2

Коэффициент масштаба управления не применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника образовательного учреждения.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

**2.5. Сроки выплаты заработной платы устанавливается в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации, а так же на основании Распоряжения Главы Администрации района № 136-Р от 27.04.2017 года:**

За первую половину месяца с 11 числа по 12 число;

За вторую половину месяца с 27 числа по 28 число текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для руководителя учреждения Администрацией Пенжинского муниципального района в пределах средств на оплату труда, утвержденных решением Совета Депутатов о районном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

3.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенности деятельности и значимости учреждения.

3.6. Предельное соотношение средней заработной платы **руководителя** учреждения и средней заработной платы **работников** этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 5 размеров.

3.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

3.8. Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, средней заработной платы главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 5 размеров.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- 3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Размеры, порядок и условия выплат, указанных в части 4.1 настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Размер повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам учреждений не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требований настоящей части и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 часть 3 Трудового кодекса Российской Федерации и трудовым договором; Смена в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время, с 20.00 часов вечера до 08.00 часов утра, считается ночной.

- Размеры доплат за работу в ночное время – 35%

4.8. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- 1) районные коэффициенты;
- 2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

## **V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

5.1. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- 1) **персональный повышающий коэффициент** к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- 2) **повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;**
- 3) **повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ.**

5.2. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных [частью 5.1](#) настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению, в пределах средств на оплату труда, утвержденных в районном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

**Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу** (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят **стимулирующий характер.**

**Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу** (должностному окладу, ставке заработной платы) носят **стимулирующий характер.**

**Повышающие коэффициенты к окладам** (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 5.3 - 5.5 настоящего раздела.

5.3. 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 персонально в отношении конкретного работника.

**Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу** (должностному окладу, ставке заработной платы) - **3,0.**

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

**при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;**

**при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.**

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет бухгалтерским работникам выплачивается исходя из **общего бухгалтерского стажа** в следующих размерах

При выслуге 1-3 лет- 10 %;

При выслуге 3-5 лет – 15 %;

При выслуге свыше 5 лет- 30 %;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Примерному положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

**5.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.**

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

**Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ – 3,0.**

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

**5.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:**

**1) премия за повышение показателей здоровья учащихся – 3,0**

**2) премия за выполнение особо важных и срочных работ – 3,0**

**3) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год\* - до 3,0;**

**4) премия за образцовое качество выполняемых работ – 3,0**

Размеры выплат стимулирующего характера и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

**5.7. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:**

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

**5.8. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению.**

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;



Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере и осуществляется на основе Положения о стимулировании.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

5.9. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами;

наступлении юбилейной даты ( 50 лет, 60 лет, 70 лет)

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

5.10. Педагогическим работникам учреждений, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

5.11. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о высшем профессиональном образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах:

в первый и второй год работы в размере 50 процентов,

в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждений.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в случае форсмажорных обстоятельств, несчастья с близкими, проблем со здоровьем и пр. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. **Материальная помощь может быть оказана при наличии средств .**

6.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю

филиала учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

---

\* Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды

работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Настоящее Положение согласовано с трудовым коллективом  
МКДОУ «Манильский детский сад «Олешек»





Председатель собрания

Лехтувье Т.Н.