

Согласовано  
Общим собранием  
Протокол 3 от 26.10.2019г

УТВЕРЖДАЮ



Зав.  
Иванова Г.Ж

Приказ от 25.10.2019 №8

**Положение об оплате труда работников учебно-вспомогательного и  
обслуживающего персонала  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида №19»  
с. Рощино Красноармейского муниципального района  
Приморского края.**

2019

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации Красноармейского муниципального района от 23 октября 2013 №623 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций), финансируемых из бюджета Красноармейского муниципального района», постановлением администрации Красноармейского муниципального района от 23 ноября 2015 г. № 617 «Об утверждении Положения « Об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных управлению образованием администрации Красноармейского муниципального района» и приказом управления образованием администрации Красноармейского муниципального района от 10 декабря 2015 №370 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных управлению образованием администрации Красноармейского муниципального района» для муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №19» с. Роцино Красноармейского муниципального района Приморского края, далее Учреждение.

1.2. Положение об оплате труда работников для муниципального казенного дошкольного образовательного Учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №19» с. Роцино устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда и включает в себя размеры окладов, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленной Постановлением Администрации Красноармейского муниципального района от 01 декабря 2011 года № 705 «а» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Красноармейского муниципального района» при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, 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.

1.5 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

## **2.Размеры окладов работников Учреждения**

2.1. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам.

Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных федеральными органами государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Размеры окладов работников Учреждения по общеотраслевым должностям руководителей, служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

<b>Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни</b>	<b>Размеры окладов (рублей)</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>	3302-3423
1 квалификационный уровень ( <b>кладовщик,</b> )	3302
2 квалификационный уровень (должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»)	3423

2.4. Размеры окладов работников Учреждения общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом

Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) - <b>сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, кухонный рабочий, машинист по стирке спецодежды, кастелянша</b>	2978
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)- <b>повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочий по ремонту оборудования.</b>	3423
2 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)- <b>сантехник, старший повар, оператор электростанции, оператор хлоростановки,</b>	3914

2.5. Размеры окладов работников Учреждения по должностям учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов
--	-----------------

	(рублей)
<i>1. Размеры окладов работников дошкольных образовательных учреждений</i>	
<b>Профессиональная квалификационная группа «учебно-вспомогательный персонал второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	3914

2.6. К окладам работников по профессиональным квалификационным группам устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от ведомственной подчиненности, органах исполнительной власти и за время военной службы. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы работника, лет	Размер коэффициента
От 1 до 5	0,10
От 5 до 10	0,15
От 10 до 15	0,20

2.6.1. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам определяются путем умножения размера оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

2.6.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.

В случае установления к окладам работников по профессиональным квалификационным группам повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$ , где:

$R_{op}$  – размер оклада работника;

$O_{пкг}$  – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$  - сумма повышающих коэффициентов.

Порядок применения повышающих коэффициентов устанавливается настоящим положением.

2.7. Размер оклада руководителя муниципального образовательного Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников по конкретному Учреждению (за исключением руководителя Учреждения и заместителей руководителя)

Численность обслуживаемого контингента	Кратность
1. Размеры окладов руководителей дошкольных образовательных учреждений	
Число воспитанников от 5 до 20	3,0
Число воспитанников от 21 до 30	3,2
Число воспитанников от 31 до 40	3,3
Число воспитанников от 41 до 70	3,5
Число воспитанников от 71 до 90	3,7
Число воспитанников от 91 до 130	3,8
Число воспитанников от 131 до 160	3,9
Число воспитанников от 161 до 210	4,0
Число воспитанников от 211 до 230	4,5
Число воспитанников свыше 231	5,0

В случае если размер оклада руководителя расчетным путем получается ниже максимального оклада работников руководимого Учреждения, оклад руководителя устанавливается на 30% выше данного максимального оклада.

### **3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в процентном отношении к окладу по ПКГ.

3.1.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ, не менее 4 %.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения осуществляются в порядке и размерах, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 30 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие год работы, но не свыше 50 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, впервые вступившей в трудовые отношения и прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, но не свыше 50 процентов заработка.

3.2. Работникам Учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы – для работников учреждения, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы, для педагогических работников – с учетом учебной нагрузки).

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников Учреждения.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Оценка результатов труда педагогов производится в соответствии с присвоенной категорией по должности.

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

#### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего детским садом по учебно-воспитательной работе**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>баллы</b>
1.	Разнообразие форм методической работы с педагогическими кадрами, их эффективность	4
2.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	4
3.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	4
4.	Уровень оформления методической документации: образовательная программа ДООУ, годовой план работы, материалы оперативного и тематического контроля	4
5.	Реализация годового плана деятельности ДООУ в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.	4

#### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего детским садом по хозяйственной работе**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>баллы</b>
--------------	-------------------------------------	--------------



1.	Высокий уровень организации и контроля закупочной деятельности для нужд ДОУ	4
2.	Проведение работы по организации охраны труда, эффективность данной работы	4
3.	Организация работы по противопожарной безопасности, эффективность данной работы	4
4.	Организация работы по антитеррористической безопасности, эффективность данной работы	4
5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	

<i>Наименование должности</i>	<i>Основание для стимулирующих выплат</i>	<i>Баллы</i>
<b>Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для вспомогательного персонала</b>		
Младший воспитатель	- помощь воспитателю в оформлении предметно-развивающей среды в группах (изготовление пособий и дидактического материала);	1-2
	-высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений;	1-2
	-качественное выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;	4
	- участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка конкурсов, развлечений, утренников);	4
	-участие в благоустройстве, эстетическом оформлении помещений ДОУ, территории ДОУ.	1-2
Кастелянша, машинист по стирке спецодежды	-высокий уровень соблюдения всех требований санитарно-гигиенических норм и правил, соблюдение техники безопасности, противопожарной защиты, норм охраны труда;	1-2
	-соблюдение режима экономии энергоресурсов и теплотребления;	1-2
	-качественное выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не	4



	<p>предусмотренных должностными обязанностями;</p> <p>-отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей;</p> <p>-участие в благоустройстве территории ДОУ.</p>	<p>1-2</p> <p>1-2</p>
<p>Кладовщик, повар, кухонный рабочий</p>	<p>-высокий уровень соблюдения всех требований санитарно-гигиенических норм и правил, соблюдение техники безопасности, противопожарной защиты, норм охраны труда;</p> <p>-соблюдение режима экономии энергоресурсов и теплопотребления;</p> <p>-качественное выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;</p> <p>-отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей;</p> <p>-участие в благоустройстве территории ДОУ.</p>	<p>1-2</p> <p>1-2</p> <p>4</p> <p>1-2</p> <p>1-2</p>
<p>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</p>	<p>-высокий уровень соблюдения всех требований санитарно-гигиенических норм и правил, соблюдение техники безопасности, противопожарной защиты, норм охраны труда;</p> <p>-соблюдение режима экономии энергоресурсов и теплопотребления;</p> <p>-качественное выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;</p> <p>-отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей;</p> <p>-участие в благоустройстве территории ДОУ.</p>	<p>1-2</p> <p>1-2</p> <p>4</p> <p>1-2</p> <p>1-2</p>
<p>Сторож, дворник</p>	<p>-высокий уровень соблюдения всех требований санитарно-гигиенических норм и правил, соблюдение техники безопасности, противопожарной защиты, норм охраны труда;</p> <p>-соблюдение режима экономии</p>	<p>1-2</p> <p>1-2</p>

	<p>энергоресурсов и теплопотребления;  -качественное выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;  -отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей;  -участие в благоустройстве территории ДОУ.</p>	<p>4  1-2  1-2</p>
--	--	------------------------------------

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с установленными руководителем критериями оценки эффективности труда работников Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения. По результатам анализа фонда оплаты труда в пределах сэкономленных средств производится расчет стоимости одного балла( сэкономленная сумма делится на количество всех баллов, полученных сотрудниками). Выплаты стимулирующего характера производятся один раз в квартал.

## **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей**

5.1. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя Учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.4. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, указанные в разделе 3 настоящего Положения, с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, законодательством Приморского края и муниципальными правовыми актами, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю, заместителям руководителя Учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливаются в трудовом договоре.

5.5. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, указанные в разделе 4 настоящего Положения. Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы, утверждаемыми работодателем.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя устанавливается с учетом утверждаемых руководителем Учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

## **6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения в Учреждении.**

6.1. Продолжительность рабочего времени учебно-вспомогательного персонала работников Учреждения составляет 36 часов в неделю.

## **7. Порядок формирования фонда оплаты труда**

7.1. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

7.2. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного Учреждения формируется исходя из объема средств на соответствующий календарный год, поступающих в установленном порядке из краевого, местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 1 января 2019 года может составлять не менее 30 процентов.

Настоящее Положение вводится в действие с 01.05.2019 г. и действует до его отмены или изменения, изменения вносится решением собрания трудового коллектива.

Принято общим собранием МКДОУ № 19 с. Рощино

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

Согласовано общим собранием коллектива

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

Приложение: протокол общего собрания трудового коллектива

