

Принято на общем
собрании работников
МАДОУ ДС №3
Протокол № 3
от «27»_08 2021 г.

Утверждаю
Заведующий МАДОУ ДС №3
_____ Г.В. Млынарчук
Приказ № 149
от «27»08.2021 г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №3 города Белогорск»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников МАДОУ ДС №3 (далее - Положение), определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. Настоящее Положение распространяется на работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 города Белогорск»(далее – МАДОУ ДС №3).
- 1.2. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и Администрации города Белогорска, настоящим Положением.
- 1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
 - обеспечения государственных гарантий по оплате труда; профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
 - перечня выплат компенсационного характера;
 - перечня выплат стимулирующего характера;
 - единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
 - мнения представительного органа работников.
- 1.4. Заработная плата работников МАДОУ ДС №3 включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала, административного и обслуживающего персонала МАДОУ ДС №3, которые устанавливаются в соответствии с профессиональными

квалификационными группами (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденными приказами:

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в МАДОУ ДС №3, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера в МАДОУ ДС №3.

- 1.5. Оплата труда работников, 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.
- 1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.7. 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, установленного законодательством Российской Федерации. Доплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника МАДОУ ДС №3 на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между установленным размером минимального размера оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока) и величиной заработной платы конкретного работника МАДОУ ДС №3 за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах

Дальнего Востока). Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже установленного размера минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанная доплата производится в размере, определяемом для каждого работника как разница между установленным минимальным размером оплаты труда (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника МАДОУ ДС №3 за соответствующий период времени (за исключением выплат районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально фактически отработанному времени. При сменной работе сотрудник выполняет работу в соответствии с графиком сменности, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до его введения в действие.

Сменный режим предполагает ведение суммированного учета рабочего времени.

Заработная плата работников МАДОУ ДС №3, за исключением руководителя и заместителя руководителя, предельными размерами не ограничивается.

- 1.8. В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установленный размер должностного оклада, а также размер стимулирующих выплат за достижение результатов труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт). Любые изменения в условиях оплаты труда оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

МАДОУ ДС №3 обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в целях недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

- 1.9. Установление и изменение систем оплаты труда работников МАДОУ ДС №3 осуществляются с учетом систем нормирования труда, определяемых организацией с учетом мнения общего собрания работников МАДОУ ДС №3, устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм

труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

- 1.10. Штатное расписание МАДОУ ДС №3 утверждается приказом заведующего и согласовывается с председателем МКУ КОДМ г. Белогорск и включает в себя все должности работников организации и оплату труда в гарантированной ее части. В случае служебной необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом могут вноситься изменения.

Оплата труда педагогических работников производится по тарификационному списку не менее 2х раз в месяц (за первую половину месяца и за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими днями, выплаты производятся накануне этого дня.

Тарификационный список педагогических работников утверждается один раз в год – до 1 сентября. В случае если учебным планом предусматривается разное количество часов на предмет полугодия, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

Порядок определения нормы учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливаются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- 1.11. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению руководителя образовательной организации с работником.

Заведующий МАДОУ ДС №3 осуществляет контроль ведения табеля учета рабочего времени работников МАДОУ ДС №3. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

- 1.12. Фонд оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и административного персоналов МАДОУ ДС №3 формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из областного бюджета.

- 1.13. Фонд оплаты труда обслуживающего персонала формируется из средств местного бюджета. В фонде оплаты предусмотрены денежные средства на резерв отпусков по всем должностям штатного расписания из расчета 36 календарных дней.

Кроме этого, в фонд оплаты труда могут входить внебюджетные средства МАДОУ ДС №3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

- 1.14. Положение об оплате труда работников МАДОУ ДС №3 утверждается приказом заведующего с учетом мнения общего собрания работников.

2. Порядок и условия оплаты труда

- 2.1. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда;
 - окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;
 - перечня видов выплат компенсационного характера в МАДОУ ДС №3;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера в МАДОУ ДС №3;
 - иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в сфере оплаты труда;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - мнения общего собрания работников.

Количество штатных единиц в МАДОУ ДС №3 определяется самостоятельно в соответствии с тарификационным списком педагогических работников МАДОУ ДС №3, Положением о системе нормирования труда в МАДОУ ДС №3.

- 2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ ДС №3 устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу указанных периодов.

- 2.3. Доплаты к окладу по МАДОУ ДС №3 и их размер могут утверждаться заведующим персонально в отношении конкретного работника на основании приказа.

3. Выплаты компенсационного характера

- 3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

3.2.1.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценке условий труда долее (СОУТ). Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: повар, составляет 4% должностного оклада. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются заведующим МАДОУ ДС №3 с учетом мнения общего собрания работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.2. 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):

доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся для работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной ставки. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полтора размера, за последующие часы - двойного размера.

3.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока) - устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Размер районного коэффициента равен 1,3.

Размер процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на

-10 процентов за каждые два года работы,

-не свыше 30 процентов.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30 процентов, если они проживали в южных районах Дальнего Востока не менее пяти лет.

3.2.4. Единовременная выплата молодым специалистам - педагогическим работникам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме совместителей) в течение одного года после окончания учебного заведения, осуществляется в размере не менее двух окладов. Заведующий МАДОУ ДС №3 имеет право установить ежемесячные выплаты молодым специалистам – педагогическим работникам в течение года при наличии фонда экономии заработной платы в МАДОУ ДС №3.

3.3. За дополнительные трудовозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения производятся следующие доплаты:

-за руководство предметными, методическими объединениями в размере 15 процентов от должностного оклада;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

3.4. Решение о введении соответствующих выплат принимается МАДОУ ДС №3 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителя) МАДОУ ДС №3 устанавливаются коллективным договором, иными локальными нормативными актами в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

- 4.2. В Положении о выплатах стимулирующего фонда оплаты труда МАДОУ ДС №3 определен перечень показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.
- 4.3. Заведующий МАДОУ ДС №3 имеет право поощрить работника единовременной премией за выполнение особо важных и срочных работ при наличии экономии в фонде заработной платы и на основании служебной записки.
- 4.4. С целью поощрения за общие результаты работники при наличии средств экономии фонда заработной платы и (или) наличия внебюджетных средств могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.
- 4.5. Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в Положении об оплате труда организации и утверждаются приказом руководителя организации.
- При наличии средств (экономии фонда заработной платы и (или) наличия внебюджетных средств) выплачивает единовременные выплаты (премии), не связанные с исполнением трудовых обязанностей работникам в следующих случаях:
- к юбилейным датам – 50-, 55-, 60-, 65-, 70-, 75, 80-летие работника (работникам, проработавшим в учреждении не менее 3-х лет);
 - к праздничным дням :день работника дошкольного работника; в честь Дня защитника Отечества – 23 февраля; в честь Международного женского дня – 8 Марта;
 - в связи с потерей близких родственников (родители, супруги, дети) – помощь оказывается только при предоставлении документов, подтверждающих родственные отношения;
 - в связи со смертью работника (помощь оказывается семье умершего либо человеку/организации, занимавшейся погребением, при предъявлении соответствующих документов).
- Единовременная выплата производится только на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника, за исключением юбилейных, праздничных дат, а также смерти работника. В части отдельных выплат устанавливается сумма:
- в связи с юбилейной датой со дня рождения (50,55,60,65,70,75,80 лет) в размере 5000,00 рублей;
 - смерти близкого родственника (родителей, детей, супругов) в размере 10 000,00 рублей;
 - смерти работника в размере 12 000, 00 рублей.
- премирование к праздничным дням: день работника дошкольного работника, в честь Дня защитника Отечества – 23 февраля; в честь Международного женского дня – 8 Марта – 1000 рублей.
- При наличии средств (экономии фонда заработной платы и (или) наличия внебюджетных средств) выплачивает единовременные выплаты (премии), при поощрении работников:
- Ведомственная награда федерального уровня (Министерства

- Просвещения РФ и т.д.) – 5000 рублей;
- Почетная грамота органов государственной власти субъекта РФ – 3000 рублей;
 - Почетная грамота органов местного самоуправления – 2000 рублей;
 - Благодарственное письмо органов государственной власти субъекта РФ – 2000 рублей;
 - Благодарственное письмо органов местного самоуправления – 1000 рублей.
- 4.6. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МАДОУ ДС №3, а также показателям оценки эффективности работы.
- 4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом МАДОУ ДС №3 с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями показателей, разработанными в МАДОУ ДС №3 на основании утвержденного Положения о стимулирующих выплатах, и включают в себя следующие этапы:
- лист самооценки;
 - рассмотрение на заседании рабочей группы МАДОУ ДС №3;
 - согласование на заседании Управляющего Совета.
- 4.8. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.
- 4.9. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в абсолютном размере.
- 4.10. Лишение ежемесячных выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом заведующего МАДОУ ДС №3 с обязательным указанием причины.
- 4.11. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда; предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда; адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда; своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов; прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5. Оплата труда руководителей организаций

и их заместителей, руководителей структурных подразделений

- 5.1. Заработная плата руководителей организаций и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Размер должностного оклада заведующему МАДОУ ДС №3 устанавливается приказом МКУ КОДМ г. Белогорск.
Размеры окладов заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя организации.
- 5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Дальнего Востока) - устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.
Размер районного коэффициента равен 1,3.
Размер процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые два года работы, не свыше 30 процентов.
Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30 процентов, если они проживали в южных районах Дальнего Востока не менее пяти лет.
- 5.4. Выплата стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляется ежемесячно на основании приказа МКУ КОДМ по итогам мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций за отчетный период прошедшего учебного года и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.
- 5.5. Председатель МКУ КОДМ имеет право поощрить заведующего единовременной премией за выполнение особо важной и срочной работы, за высокие результаты в сфере образования на основании служебной записки заместителей председателя, начальников и специалистов отделов при наличии экономии фонда оплаты труда.
- 5.6. При премировании руководителя необходимо использовать показатели эффективности деятельности МАДОУ ДС №3, которые должны характеризовать: основную деятельность, заключающуюся в: повышении качества образования; выполнении муниципального задания; обеспечении реализации «дорожной карты» по экономической деятельности; обеспечении комплексной безопасности организации; осуществлении инновационной деятельности; обеспечении информационной открытости.
- 5.7. Финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину (руководителя), касающиеся:
своевременности представления отчетов об итогах деятельности МАДОУ ДС №3;

целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

целевого и эффективного использования внебюджетных средств.

Деятельность МАДОУ ДС №3 (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:

укомплектованности работниками основного персонала;

соблюдения сроков повышения квалификации работников;

доведения средней заработной платы соответствующих работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой»;

осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками организации в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (приказ от 26.04.2013 № 167н).

Выполнение особо важных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений Администрации города Белогорск;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от иной приносящей доход деятельности организации;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа МАДОУ ДС №3. Размеры

стимулирующих выплат заведующему МАДОУ ДС №3 устанавливаются по итогам работы за учебный год, утверждаются приказом МКУ КОДМ г. Белогорск и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

- 5.8. За нарушение трудовой дисциплины, ненадлежащее выполнение должностных обязанностей заведующий МАДОУ ДС №3 может быть лишен выплат стимулирующего характера либо их размер может быть уменьшен на определенный период на основании приказа МКУ КОДМ.
- 5.9. Руководителю, имеющему почетное звание в сфере образования, на основании приказа МКУ КОДМ может производиться доплата в размере 10 процентов от оклада при наличии экономии средств фонда оплаты труда.
- 5.10. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, устанавливаются заведующим МАДОУ ДС №3 на основании приказа в размере от 70% до 90% от ежемесячной стимулирующей выплаты заведующего МАДОУ ДС №3.
- 5.11. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей заведующего оформляется приказом с обязательным

указанием причины.

5.12. Условия оплаты труда заведующего МАДОУ ДС №3 устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.13. Правительство Амурской области устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, и среднемесячной заработной платы работников муниципальной общеобразовательной организации в кратности от 1 до 3,8 (постановление Правительства Амурской области от 30.12.2016 № 603 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, предельной доли оплаты труда руководителей и иных работников в фонде оплаты труда этих организаций»).

Соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.14. Для образовательных организаций, устанавливается предельная доля оплаты труда руководителей и иных работников муниципальных общеобразовательных организаций в фонде оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, в размере до 40 процентов (постановление Правительства Амурской области от 30.12.2016 № 603 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, предельной доли оплаты труда руководителей и иных работников в фонде оплаты труда этих организаций»).

6. Оплата труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

6.1. Норма часов педагогической работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов

- педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 6.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.
- 6.3. Педагогическим работникам общего и дополнительного образования, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо по направлению деятельности в МАДОУ ДС №3, устанавливается надбавка стимулирующего характера к должностному окладу
- в размере 5 процентов.
Педагогическим работникам дошкольного образования, получившим диплом государственного образца о высшем педагогическом образовании, устанавливаются надбавка стимулирующего характера к должностному окладу
- в размере 15 процентов.
- 6.4. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.
- 6.5. Учителям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в образовательных организациях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование. Учителям музыкальных дисциплин, окончившим музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в образовательных организациях, размеры окладов (ставок) устанавливаются как работникам, имеющим среднее музыкальное образование.
- 6.6. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям-предметникам (в том числе учителям в начальных классах) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, размеры окладов (ставок) устанавливаются аналогично лицам, имеющим высшее дефектологическое образование (тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология).
Должностные оклады указанной категории установлены в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

- 6.7. Надбавки стимулирующего характера за стаж педагогической работы применяется при оплате труда педагогических работников в следующих размерах:
при стаже работы от 0 до 5 лет - 5 процентов от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки;
при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки;
при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки.
- 6.8. Надбавки стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается работникам МАДОУ ДС №3 со дня вынесения решения аттестационной комиссией с целью повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.
Размеры надбавок составляют:
50 процентов - при наличии высшей квалификационной категории у педагогических работников дошкольного образования;
20 процентов - при наличии первой квалификационной категории.
Надбавки за квалификационную категорию, наличие высшего образования и стажа педагогической деятельности педагогическим работникам производится от должностного оклада, рассчитанного с учетом педагогической нагрузки.
- 6.9. Квалификационная категория работника учитывается по той должности, по которой ему присвоена квалификационная категория.
- 6.10. При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности применение надбавки производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.11. До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.
В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.
- 6.12. За наличие почетного звания у педагогического работника ему производится доплата в размере 10 процентов от должностного оклада.
- 6.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.
- 6.14. Решение о введении соответствующих выплат принимается МАДОУ ДС №3 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
- 6.15. Расчет оплаты труда педагогических работников, привлеченных к замещению временно отсутствующих работников.
За замещение временно отсутствующего работника - работника временно нетрудоспособного (то есть отсутствующего по причине болезни в соответствии с листком нетрудоспособности), работника, находящегося в

ежегодном оплачиваемом отпуске, в учебном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, на курсах повышения квалификации, в служебной командировке, иными словами, когда в соответствии с действующим законодательством РФ за ним сохраняется рабочее место, работнику, привлеченному к замещению, производится доплата - «доплата за замену».

Согласно письма Минобразования РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях», письма Минобразования РФ от 09.11.1995 № 75-М «О среднемесечном количестве рабочих часов при определении часовой тарифной ставки в 1996 году» расчет оплаты труда педагогических работников, привлеченных к замещению временно отсутствующих педагогических работников не более 2-х месяцев, определяется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными в субботу и воскресенье (независимо от фактического режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю на 5 дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев. Например:

18 часов: 5 дней x 247 рабочих дней : 12 месяцев = 74, 1 час
Стоимость 1 часа = 8000 : 74, 1 час = 107,96 рублей.

Для оплаты труда педагогического работника, привлеченного к замещению временно отсутствующего педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, производится почасовая оплата за фактически отработанное время замены (суммарное количество отработанных часов замены за месяц) на основании записей, сделанных в таблице учета рабочего времени.

- 6.16. Руководителям городских методических объединений производится доплата из стимулирующего фонда в размере 2500 рублей.

7. Оплата труда работников общетраслевых должностей и профессий рабочих

- 7.1. Заработная плата работника организации состоит из оклада, установленного по соответствующей ПКГ, надбавок к окладу, выплат компенсационного характера.
- 7.2. Размеры окладов, надбавок к окладам, компенсационных и стимулирующих выплат работникам МАДОУ ДС №3 устанавливаются заведующим МАДОУ ДС №3 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.
- 7.3. В соответствии с уставной деятельностью МАДОУ ДС №3 при формировании штатного расписания используют следующие ПКГ:
- 7.3.1. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н;
- 7.3.2. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых

профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н;

- 7.4. Стимулирующие и компенсационные доплаты работникам устанавливаются Положением об оплате труда МАДОУ ДС №3, коллективным договором, и определяются трудовым договором, заключаемым с работником.
- 7.5. Заведующий МАДОУ ДС №3 имеет право поощрять работников единовременной премией за выполнение особо важной и срочной работы на основании служебной записки при наличии фонда экономии заработной платы.
- 7.6. При утверждении фонда оплаты труда для работников предусматриваются средства резерва на оплату отпусков. Объем средств рассчитывается по формуле: $(МРОТ/К \times О) \times Ч$, где
 МРОТ – минимальный размер оплаты труда;
 К - среднемесячное количество календарных дней равное 29,3;
 О – количество дней отпуска равное 36 дням;
 Ч – численность работников.

Данные средства предоставляются образовательной организации для осуществления доплаты замещающим работникам на период отпуска основных работников.

Приложение №1 к Положению
 об оплате труда работников
 МАДОУ ДС №3

**Размеры должностных окладов (ставок) заработной платы
 работников муниципальных образовательных организаций
 города Белогорск**

Квалификационные	Наименование должности	Оклад, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н (в ред. от 12 августа 2008 года № 417н)		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>		
1	сторож	8000
	дворник; кастелянша; кладовщик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; уборщик служебных помещений; рабочий по стирке и ремонту белья; кухонный рабочий	8000

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1	повар	8100
Общепромышленные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (в ред. от 11 декабря 2008 № 718н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1	делопроизводитель	8500
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1	заведующий хозяйством	8600
2	шеф - повар	8600
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального)(приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	помощник воспитателя	8500

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1	младший воспитатель	8500
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н)		
1	инструктор по физической культуре	8500
	музыкальный руководитель	8500
2	педагог дополнительного образования	9000
3	педагог-психолог	9000
	воспитатель	9000
	учитель-логопед (логопед)	9000
	старший воспитатель	10000