



Утверждаю  
Заведующий МАДОУ ДС №6  
А.П. Сержантова  
Приказ № 50 от 09.01.2023г.

## **Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6 города Белогорск»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6 города Белогорск» (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 автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6 города Белогорск» (далее – Организация).

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 Организации включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала, административного и обслуживающего персонала, 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. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"; Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих". Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в организациях; наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера в организациях.

1.1. 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.

1.2. 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.

1.3. 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. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Заработная плата работников Организации, за исключением руководителя и заместителя руководителя, предельными размерами не ограничивается.

1.5. 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. Организация

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.

1.6. Установление и изменение систем оплаты труда работников организации осуществляются с учетом систем нормирования труда, определяемых организацией с учетом мнения представительного органа работников, 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.

1.7. Штатное расписание организации утверждается локальным нормативным актом после согласования с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации и оплату труда в гарантированной ее части. В случае служебной необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения. Оплата труда педагогических работников организации производится по тарификационному списку. Тарификационный список педагогических работников утверждается один раз в год - 1 сентября. Ознакомление с учебной нагрузкой педагогических работников осуществляется под роспись в обязательном порядке. В течение года на основании приказа руководителя организации может осуществляться перераспределение нагрузки между педагогическими работниками с их согласия. Общий объем нагрузки на учебный год педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту. 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».

1.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливается почасовая оплата труда. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению руководителя образовательной организации с работником. Руководитель образовательной организации осуществляет контроль ведения табеля учета рабочего времени работников образовательной организации. Порядок ведения суммированного учета

рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

1.9. Фонд оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и административного персоналов Организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации из областного бюджета.

1.10. 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 образовательной организации. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера.

1.11. Положение об оплате труда работников Организации утверждается локальным нормативным актом организации с учетом мнения представительного органа работников.

## **1. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников Организации устанавливается с учетом:

2.1.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2.1.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда;

2.1.3. окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

2.1.4. перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных организациях; перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных организациях; иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в сфере оплаты труда;

2.1.5. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2.1.6. мнения представительного органа работников организации.

2.2. Количество штатных единиц в Организации определяется самостоятельно в соответствии с фондом заработной платы, предусмотренным на календарный год, с тарификационным списком педагогических работников образовательной организации, Положением о системе нормирования труда в организации.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной Организации устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

- 2.4. В период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, 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 преподавательскую работу, в том числе кружковую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу указанных периодов.
- 2.5. Доплаты к окладу по организации и их размер могут утверждаться руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника на основании приказа.

## **2. 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 далее (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, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа 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.

3.2.3. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

3.2.3.1. работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

3.2.3.2. работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

3.2.3.3. работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.4. 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.

3.2.5. 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.

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

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

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

3.5. За работу в специальных (коррекционных, компенсирующих) группах для воспитанников с отклонениями в развитии производить педагогическим работникам и учебно - вспомогательному персоналу доплату в размере 15% от должностного оклада с учетом соответствующей нагрузки.

### **3. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителей) МАДОУ ДС №6 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 №6 определен перечень показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.3. Заведующий МАДОУ ДС №6 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 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 МАДОУ ДС №6.

- 4.5.1. Администрирование сайта МАДОУ ДС №6
- 4.5.2. Работа в системе РИС ОБР
- 4.5.3. Ведение Инстаграмм, Телеграмм, ВК, Одноклассники МАДОУ ДС №6
- 4.5.4. Интенсивность и высокие результаты работы
- 4.5.5. Выполнение особо важных и срочных работ
- 4.6. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам организации, а также показателям оценки эффективности работы.
- 4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом организации с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.
- 4.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями показателей, разработанными организацией на основании утвержденного Положения о стимулирующих выплатах, и включают в себя следующие этапы:
  - 4.8.1. лист самооценки;
  - 4.8.2. рассмотрение на заседании рабочей группы образовательной организации;
  - 4.8.3. согласование на заседании Управляющего Совета.
- 4.9. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.
- 4.10. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в абсолютном размере.
- 4.11. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.
- 4.12. 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.



#### **4. Оплата труда руководителя организации, заместителей.**

- 5.1. Заработная плата руководителя Организации и заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Размер должностного оклада руководителю Образовательной организации 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 руководителя образовательной организации 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 в образовательной организации.
- 5.6. При премировании руководителя Организации необходимо использовать показатели эффективности деятельности МАДОУ ДС №6, которые должны характеризовать:
  - 5.6.1. Основную деятельность Организации, 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 организации.
- 5.6.2. Финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину организации (руководителя), касающиеся:  
своевременности представления отчетов об итогах деятельности организации;  
целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;  
целевого и эффективного использования внебюджетных средств.
- 5.6.3. Деятельность организации (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:  
укомплектованности организации работниками основного персонала;  
соблюдения сроков повышения квалификации работников организации;  
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).
- 5.6.4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям организаций и выплачивается исходя из следующих критериев:  
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 предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации;  
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа организации.
- 5.7. За нарушение трудовой дисциплины, ненадлежащее выполнение должностных обязанностей руководитель образовательной организации может быть лишен выплат стимулирующего характера либо их размер может быть уменьшен на определенный период на

основании приказа МКУ КОДМ.

- 5.8. Руководителям, имеющим почетное звание в сфере образования или ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации (знак отличия «Отличник просвещения», благодарность, почетная грамота, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», медаль .С. Выготского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»), на основании приказа МКУ КОДМ может производиться доплата в размере 10 процентов от оклада при наличии экономии средств фонда оплаты труда.
- 5.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, устанавливаются руководителем образовательной организации на основании приказа в размере от 70% до 90% от ежемесячной стимулирующей выплаты руководителя образовательной организации.
- 5.10. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя оформляется приказом организации с обязательным указанием причины.
- 5.11. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.
- 5.12. 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 руководителя организации и средней заработной платы работников организации 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.
- 5.13. 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»).

## **5. 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 МАДОУ ДС №6 , 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-логопедам, педагогам-психологам, 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».
- 6.6. 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.

- 6.7. Надбавки стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается работникам МАДОУ ДС №6 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;

35 процентов - при наличии высшей квалификационной категории у педагогических работников дополнительного 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.

- 6.8. Квалификационная категория работника учитывается по той должности, по которой ему присвоена квалификационная категория.

- 6.9. 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.

- 6.10. 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.

- 6.11. За наличие почетного звания у педагогического работника ему производится доплата в размере 10 процентов от должностного оклада.

- 6.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

- 6.13. Решение о введении соответствующих выплат принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

- 6.14. 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:

$18 \text{ часов} : 5 \text{ дней} \times 247 \text{ рабочих дней} : 12 \text{ месяцев} = 74, 1 \text{ час}$   
Стоимость 1 часа =  $8000 : 74, 1 \text{ час} = 107,96 \text{ рублей}$ .

Доплата за замену прочих педагогических работников рассчитывается в соответствии с их должностным окладом.

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.

- 6.15. Руководителям городских методических объединений производится доплата из стимулирующего фонда в размере 3000 рублей.
- 6.16. Членам городской психолого – медико – педагогической комиссии производить доплату из стимулирующего фонда в размере 650 рублей за одно заседание.

## **6. Оплата труда работников общепрофессиональных 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 работников МАДОУ ДС №6 устанавливаются руководителем Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников.
- 7.3. В соответствии с уставной деятельностью Организации при

формировании штатного расписания используют следующие ПКГ:

- 7.3.1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н;
- 7.3.2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н;
- 7.4. Стимулирующие и компенсационные доплаты работникам МАДОУ ДС №6 устанавливаются Положением об оплате труда МАДОУ ДС №6, коллективным договором МАДОУ ДС №6, и определяются трудовым договором, заключаемым с работником.
- 7.5. Руководитель МАДОУ ДС №6 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 равно 29,3;  
 О – количество дней отпуска равно 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 муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6 города Белогорск»

**Размеры должностных окладов (ставок) заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №9 города Белогорск»**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Оклад, руб.
<b>Общепрофессиональные профессии рабочих</b> (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
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1	повар	8100
<b>Общепромышленные должности служащих</b> (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (в ред. от 11 декабря 2008 № 718н))		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1	делопроизводитель	8500
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
1	шеф - повар	8600
<b>Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального)</b> (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н)		
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
1	помощник воспитателя	8500
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1	младший воспитатель	8600
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b> (приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н)		
1	инструктор по физической культуре	8500
2	педагог-психолог	9500
	воспитатель	9500
	учитель-логопед (логопед)	10000
3	старший воспитатель	10000