|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАННО  Председатель профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Пенно  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. | УТВЕРЖДАЮ  Заведующая МБДОУ  «Детский сад № 3 «Солнышко»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.И.Кожина  от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальных бюджетного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Солнышко» п. Адамовка**

**I. Общие положения**

1.1.Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Адамовского района, разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 -ФЗ [«Об образовании в Российской Федерации»](http://rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html), Федеральным [закон](consultantplus://offline/ref=FCAF8D90C5D30E2B8D08C972366F6B02E3FD5553403866B6C5E9D72D3CX222E)ом от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", [статья 144](consultantplus://offline/ref=FCAF8D90C5D30E2B8D08C972366F6B02E3FD5B55443966B6C5E9D72D3C227204DA92000F2CX221E) Трудового кодекса Российской Федерации, [Приказ](consultantplus://offline/ref=FCAF8D90C5D30E2B8D08C972366F6B02E3FB5655433766B6C5E9D72D3CX222E)ом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", [Приказ](consultantplus://offline/ref=FCAF8D90C5D30E2B8D08C972366F6B02EAFD5256443B3BBCCDB0DB2FX32BE)ом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", [Приказ](consultantplus://offline/ref=FCAF8D90C5D30E2B8D08C972366F6B02E5F05657403B3BBCCDB0DB2FX32BE)ом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", [Приказ](consultantplus://offline/ref=FCAF8D90C5D30E2B8D08C972366F6B02E3F85A51443266B6C5E9D72D3CX222E)ом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", [Приказ](consultantplus://offline/ref=FCAF8D90C5D30E2B8D08C972366F6B02E5F85650473B3BBCCDB0DB2FX32BE)ом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420–п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», приказом №248б от30 августа 2013 г. Отдела Образования МО Адамовский район и включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов работников образовательных организаций (далее – организации), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников, а также рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей организаций, заместителей руководителей.

1.2 Оплата труда работников организации, 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 раздельно по каждой из должностей.

1.3. Конкретные размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденных предельных объемов ассигнований местного бюджета, которые могут быть использованы на оплату труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

1.4. Ответственным за перерасход фонда заработной платы является руководитель организации.

1.5. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, должна быть осуществлена доплата до минимального размера оплаты труда за счет средств местного бюджета, включая и средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

**II. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

Рекомендуемые минимальные размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г.   
№ 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая  2008 г. № 11731):

2.1. Минимальные размеры окладов педагогических работников реализующих программы дошкольного образования:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» (кроме ПМПК): | Руб. |
| 1 квалификационный уровень | 6317,47 |
| 2 квалификационный уровень | 5088,04 |
| 3 квалификационный уровень | 6785,43 |
| 4 квалификационный уровень | 7019,42 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» (для ПМПК) |  |
| 1 квалификационный уровень | 2875,5 |
| 2 квалификационный уровень | 2982,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3088,5 |
| 4 квалификационный уровень | 3195,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | 2662,5 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»: |  |
| 1 квалификационный уровень | 2875,5 |
| 2 квалификационный уровень | 3088, 5 |

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5-10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет;

за квалификационную категорию.

2.3.  Стимулирующие выплаты за   выслугу   лет  
устанавливается педагогическим работникам организации в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Рекомендуемые размеры стимулирующих выплат за выслугу лет педагогическим работникам в зависимости от высшего профессионального образования или среднего профессионального образования и стажа педагогической работы:

Высшее профессиональное образование:

более 20 лет – 0,25;

от 10 до 20 лет – 0,2;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 0 до 5 лет – 0,1;

среднее профессиональное образование:

более 20 лет – 0,20;

от 10 до 20 лет – 0,15;

от 5 до 10 лет – 0,10;

от 0 до 5 лет – 0,05;

2.4. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливается за квалификационную категорию.

Рекомендуемые размеры выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,55;

при наличии первой квалификационной категории – 0,45;

при наличии второй квалификационной категории – 0,25.

        Дополнительно, по решению руководителя организации, может устанавливаться выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», вручены Почетные грамоты Министерства образования РФ, грамоты Губернатора Оренбургской области, грамоты Министерства Образования Оренбургской области.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за ученую степень:

за звание «Заслуженный» - 0,2.

2.4.1. По решению руководителя организации могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются в размере 30% от суммы окладов педагогических работников образовательных организаций и распределяется на основании Положения по стимулирующим баллам каждой образовательной организации.

2.5. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.8. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на 1 января текущего учебного года и на 1 сентября следующего учебного года.

2.10. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V данного положения.

2.11. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала организации выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VI настоящего положения.

**III. Условия оплаты труда работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих организации устанавливаются на основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Должности по профессиям рабочие первого уровня: | Руб. | | 1 квалификационный уровень | 3500-6000 | | Должности по профессиям рабочие второго уровня» |  | | 1 квалификационный уровень | 3500-6000 | | 2 квалификационный уровень | 3500-6000 | | 3 квалификационный уровень | 3500-6000 | | 4 квалификационный уровень | 3500-6000 | |

3.2. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление рабочим учреждения выплат стимулирующего характера за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4.Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. С учетом условий труда рабочим организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера,  предусмотренные главами V, VI настоящего положения.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

4.1. Должностной оклад руководителя организации определяется  
трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420 – п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области». Условия оплаты труда руководителей организации распространяются на руководителя, заместителя руководителя.

4.2. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине.

4.4. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором, зависит от средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемой им организации, и рассчитывается по формуле:

До = ЗПср x (1 + Ккв + Кч + Кст ), где:

До - должностной оклад;

ЗПср - средняя заработная плата работников основного персонала учреждения.

Повышающие коэффициенты:

Кст – коэффициент за выслугу лет в должности руководящего работника

Ккв - коэффициент квалификации;

Кч - коэффициент численности учащихся (воспитанников);

4.6. Перечень работников основного персонала организации определяется в соответствии с [разделом](#Par464) IХ настоящего Положения.

4.7. Средняя заработная плата работников основного персонала (ЗПср) рассчитывается ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации. Средняя заработная плата работников основного персонала рассчитывается по формуле:

ЗПср = ЗПоп / Ксоп, где:

ЗПср - средняя заработная плата работников основного персонала (определяется в полных рублях);

ЗПоп - суммарная заработная плата работников основного персонала исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

Ксоп - суммарное количество ставок работников основного персонала исходя из тарификационного списка и штатного расписания организации без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.8. Коэффициент квалификации (Ккв) устанавливается в соответствии с разделом II настоящего Положения.

4.9. Должностные оклады заместителя руководителя, устанавливаются приказом руководителя организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, в пределах фонда оплаты труда организации.

4.10.Приказом отдела образования руководителю организации могут быть установлены выплаты стимулирующего характера к должностному окладу.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к окладу за:

- выслугу лет в должности руководителя в данной организации:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;

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

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

- наличие звания по профилю образовательной организации:

- «Заслуженный » - 0,2;

- за качество работы в зависимости от численности учащихся в организациях­:

от 50 до 100 учащихся – 10 процентов;

от 100 до 200 учащихся – 20 процентов;

более 200 учащихся – 25 процентов.

4.12. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.13. Руководителям организаций могут устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Отделом образования издается приказ о назначении стимулирующих выплат руководителям организаций на весь учебный год.

4.14. С учетом условий труда руководителю организации устанавливаются    выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VII настоящего положения.

       4.15. Премирование руководителя организации осуществляется с  
учетом результатов деятельности организации, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет стимулирующего фонда учреждения, а также за счет приносящей доход деятельности, но не более 5 процентов от соответствующего дохода.

4.16. Размеры  премирования руководителя организации, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются приказом Отдела образования.

4.17. Заместителям руководителя выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VI настоящего положения.

**V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Работникам организации могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

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

       выплаты за работу в условиях,  отклоняющихся  от  нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за   работу   в   выходные   и   нерабочие праздничные дни ;

выплаты за работу в особых климатических условиях.

5.2. Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных организациях производится доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15 - 20 процентов и конкретный размер этого повышения определяются руководителями образовательных учреждений, по согласованию с выборным профсоюзным органом или органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

Доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) производится в следующих размерах:

15 - 20 процентов - за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

15 - 20 процентов - за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.

30 процентов - за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением медицинским работникам и на 15 - 20 процентов педагогическим и другим работникам.

15 процентов - за работу в общеобразовательных школах-интернатах;

20 процентов - за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

20 процентов - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.

12 процентов – педагогическим работникам за работу в сельской местности.

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) должностной оклад увеличивается на 30 процентов.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада без учета повышения по другим основаниям.

        5.3. Выплаты работникам организации (уборщикам производственных помещений и поварам), занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам организации, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

         5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

         5.6. Доплата  за  увеличение  объема  работы   или  исполнение  
обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от  
работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы .

          5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время не ниже 20 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

        5.8. Доплата   за работу в выходные и нерабочие праздничные дни  
производится работникам организации, как привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

         5.9. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

        5.10. К заработной плате работников организации применяется районный коэффициент в размере 15 % в соответствии с постановлением министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года №49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

**VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях поощрения работников организации за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4) премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

5) премиальные выплаты по итогам года.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в каждой образовательной организации по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее комиссия), утвержденной приказом организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников организации.

Премирование работников организации осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом организации.

         6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя организации на основании решения комиссии. Конкретный размер каждой надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

**VII. Перечень работников основного персонала организации**

7.1. К основному персоналу учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация:

- учитель-логопед;

- педагог-психолог;

- воспитатель;

- музыкальный руководитель

- старший воспитатель.