На сайт.

ПРИНЯТО
на заседании Педагогического совета
Протокол № 3
от «14» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «ОЦ №3 «Созвездие»
г. Вольска»
_____/Н.В. Шведова/
«15» сентября 2023 г.
Приказ № 1 от «15» сентября 2023 г.

ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ № 126

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников структурного подразделения – детский сад муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Образовательный центр №3 «Созвездие» г. Вольска Саратовской области»

РАССМОТРЕНО
на общем собрании работников
«14» сентября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО
председатель профкома
_____В.И. Дмитриченкова
Протокол № 1 от «14» сентября 2023 г.

г. Вольск

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников структурного подразделения - детский сад МАОУ «ОЦ №3 «Созвездие» г.Вольска» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Саратовской области, Постановлением Вольского муниципального района № 2641 от 11.12.2023 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Вольского муниципального района Саратовской области» и иных нормативных актов трудового права.

Оно включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководителей, заместителей и работников Учреждения;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, Решениями Вольского муниципального Собрания, нормативно- правовыми актами администрации Вольского муниципального района;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации Решениями Вольского муниципального Собрания, нормативно - правовыми актами администрации Вольского муниципального района.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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. В случае если заработная плата работника учреждения, при фактически отработанной месячной норме часов, ниже минимального размера оплаты труда ему производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплату до минимального размера оплаты труда.

Данный локальный акт принимается с учетом мнения профсоюзной организации работников Учреждения в соответствии с нормами трудового законодательства.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Основной персонал– работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом

Учреждения целей деятельности Учреждения: педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс и иные категории педагогического персонала.

Вспомогательный персонал– работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования: учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал.

Административно-управленческий персонал– работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения: директор Учреждения и заместитель директора.

Перечень должностей, относящихся к основному, учебно-вспомогательному и административно-управленческому персоналу установлен в ***таблице 1 приложения № 1*** к данному Положению.

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников учреждения рассчитываются по формуле:

$$О = О_{б.} + У_{кп}$$, где:

$О_{б.}$ - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$У_{кп}$ - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в учреждениях образования.

Должностные оклады работников **административно- управленческого** персонала, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников основного персонала и оклады работников **вспомогательного** персонала учреждения определяются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

2.2. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников **основного** персонала устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников основного персонала устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицей 3 приложения N 1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам не имеющим квалификационной категории или высшего профессионального образования базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются на 5% ниже.

2.3. Музыкальным руководителям, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающим в учреждениях образования, базовые оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.4. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам должностные оклады (ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.5. Должностные оклады медицинских работников учреждений образования устанавливаются в соответствии с таблицей 5 приложения N 1 к настоящему Положению.

2.6. Должностные оклады работников вспомогательного персонала учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 4 приложения N 1 к настоящему Положению.

2.7. Работникам учреждения должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на повышающий коэффициент в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению, а именно:

- коэффициент за специфику работы;

- коэффициент за наличие почетных званий и ученых степеней.

Специалистам учреждений образования, работающим в сельской местности должностные оклады (ставки заработной платы) повышаются на 25 процентов.

Увеличение должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышающего коэффициента образует новый должностной оклад (ставку заработной платы), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или 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 видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения образования в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты работников государственных и муниципальных учреждений;

- мнения представительного органа работников.

2.9. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при изменении квалификационного разряда - согласно дате, указанной в соответствующем приказе руководителя учреждения.

- при присвоении почётного звания или учёной степени.

- при изменении группы по оплате труда учреждения.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (окладов, ставок заработной платы) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Компенсационные выплаты - это доплаты или надбавки за труд в условиях, которые отличаются от обычных и требуют повышенной оплаты.

3.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются как в процентном отношении к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

3.3.Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.4. В соответствии с Решениями Вольского муниципального Собрания, нормативно - правовыми актами администрации Вольского муниципального района работникам учреждения осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата устанавливается на основе специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры доплат определяются на основе специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы;

доплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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, но не более, но не более, чем 100% от должностного оклада отсутствующего работника.

3.6.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику 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, но не более, чем 100 процентов от оклада отсутствующего работника.

3.6.3. Доплата за увеличение объема работы, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более, чем 100 процентов от его должностного оклада.

3.6.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более, чем 100 процентов от должностного оклада отсутствующего работника.

3.6.5. 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 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

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

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.6.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

3.7.Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных включают в себя:

3.7.1. Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника устанавливаются в соответствии с ***таблицей № 2 Приложения № 2*** настоящего Положения.

3.8. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения образования, по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом директора учреждения.

Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда.

Раздел 5. Единовременные выплаты.

5.1. За счет фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей, работникам учреждения могут выплачиваться единовременные выплаты:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием и 70-летием со дня рождения), при наличии стажа непрерывной работы в данном учреждении не менее двух лет, в размере не более 100 % от должностного оклада работника (ставки заработной платы);

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию, при наличии стажа непрерывной работы в данном учреждении не менее двух лет, в размере не более 100% от должностного оклада работника (ставки заработной платы);

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная выплата может выплачиваться один раз в год в размере не более 100 процентов от должностного оклада работника (ставки заработной платы).

5.2. Решение о размере единовременной выплаты работнику принимает руководитель учреждения образования.

Приложение №1
к Положению о фонде оплаты труда
в структурном подразделении- детский сад
МАОУ «ОЦ №3 «Созвездие» г.Вольска»

Таблица 1

Перечень должностей, относящихся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу

Основной персонал	Учебно-вспомогательный персонал	Административно-управленческий персонал
Учитель- дефектолог, учитель- логопед, воспитатель, педагог - психолог, социальный педагог, тьютор, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования	младший воспитатель, заведующий производством (шеф-повар), специалист по административно-хозяйственному обеспечению, специалист по закупкам, специалист по охране труда, техник, делопроизводитель, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, повар, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, медицинская сестра, диетсестра, кухонный рабочий, врач-специалист, специалист по персоналу.	заведующий, заместитель заведующего

Таблица 2

Должностные оклады работников
административно-управленческого персонала муниципальных дошкольных образовательных учреждений

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
	Заведующий ДОУ				
	высшей квалификационной категории	16 517	15 707	15 128	14 395

* Административно-хозяйственные функции в образовательных учреждениях III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть поручены одному из штатных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

Таблица 3

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) работников основного персонала муниципальных дошкольных образовательных учреждений

N п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	учитель-логопед; учитель-дефектолог, воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, тьютор, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования.	10 716

Таблица 4

Должностные оклады работников вспомогательного персонала в муниципальных дошкольных образовательных учреждений

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Заведующий производством (шеф-повар): I группы по оплате труда руководителей II группы по оплате труда руководителей III группы по оплате труда руководителей IV группы по оплате труда руководителей	 12 189 11 589 10 015 9 554
2.	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	8 313
3.	Специалист по закупкам	11 589
4.	Специалист по охране труда	9 063
5.	Специалист по персоналу	9 063
6.	Техник	8 313
7.	Делопроизводитель	8 128

8.	Младший воспитатель	9 063
9.	Повар	8 690
10.	Кастелянша	7 993
11.	Уборщик территорий	7 993
12.	Кладовщик	7 993
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7 993
14.	Уборщик служебных помещений	7 993
15.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7 993
16.	Кухонный рабочий	7 993
17.	Сторож	7 993

По рабочей профессии «сторож» устанавливается почасовая оплата труда.

Ведётся суммированный учёт рабочего времени. Отчётный период -1 год.

Таблица 5

Должностные оклады медицинских работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		высшая категория	I категория	II категория	без категории
1.	Медицинская сестра	10 988	10 489	10 015	9 554
2.	Диетсестра	9 889	9 441	9 014	8 598
3.	Врач-специалист	13 495	12 838	12 189	11 588

Приложение №2
к Положению о фонде оплаты труда
в структурном подразделении- детский сад
МАОУ «ОЦ №3 «Созвездие» г.Вольска»

Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников учреждений образования

Таблица 1

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
руководителю	15
работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	20
учителям-логопедам, учителям-дефектологам, дефектологам-сурдопедагогам и другим педагогическим работникам	20

2. Работникам учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель", "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный работник профтехобразования", "Заслуженный мастер профтехобразования", «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы, оплата труда производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

Работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

Таблица 2

Размер выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника

Виды работ	**Максимальный % к должностному окладу**
Ведение персонального сайта учреждения	до 25%
Работа с документацией и программой Spu_orb ПФР	до 25%
Работа с программой АРМ ФСС	до 25%
Подготовка ежемесячных электронных отчетов в пенсионный фонд	до 25%
Выполнение обязанностей ответственного за Го и ЧС, ведение соответствующей документации	до 25%
Выполнение обязанностей ответственного за охрану труда, ведение соответствующей документации (при отсутствии в штате учреждения специалиста по охране труда)	до 25%
Выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность, ведение соответствующей документации	до 25%
Выполнение обязанностей ответственного за антитеррористическую безопасность, ведение соответствующей документации	до 25%
Ведение странички учреждения ВК, одноклассники	до 10%
Работа с АИС комплектование	до 10%
Руководство РМО	до 10%
Муниципальному эксперту МКДО	до 10%
Работа с сертификатами ПФДО, ведение документации	до 10%

Педагогическим работникам, выполняющим дополнительные обязанности, связанные с методической работой или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог- наставник» и/или «педагог-методист» устанавливается выплата ежемесячного вознаграждения из расчета 3000 рублей в месяц на одного педагогического работника, пропорционально отработанному времени в месяце.

Данная доплата предусматривается для педагогических работников, занимающихся методической или наставнической работой, если она не входит в их должностные обязанности по основной занимаемой должности.