

Приложение №4
к Коллективному договору
МАДОУ – детского сада № 34
«Светлячок» на 2021-2023 г.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом первичной
организации Профсоюза МАДОУ – детский
сад № 34 «Светлячок»
(протокол от «14» апреля 2022г.
№ 4)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАДОУ – детский сад
№ 34 «Светлячок»

Председатель первичной организации
Профсоюза

Сагды Сагды Р.А.
(подпись) (Ф.И.О.)



Деменкова Н.И.
(Ф.И.О.)

(подпись) «14» апреля 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда, доплатах, надбавках работников
МАДОУ – детского сада № 34 «Светлячок»

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ – детского сада № 34 «Светлячок» (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МАДОУ – детского сада № 34 «Светлячок» (далее – МАДОУ), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Республики Тыва.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением мэрии г. Кызыла от 29.09.2021 № 679 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (учреждений) города Кызыла», Постановлением мэрии г. Кызыла от 09.12.2021 № 877 «О внесении изменений Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Кызыла утвержденное постановлением Мэрии г. Кызыла от 29.09.2021 № 679».

1.3. Система оплаты труда работников МАДОУ должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной

сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества выполняемых работ и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития МАДОУ.

1.4. Размер заработной платы работников МАДОУ определяется с учетом:

- размеров тарифных ставок, должностных окладов, устанавливаемых в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- повышающего коэффициента к ставкам заработной платы в зависимости от квалификационной категории;

- наличия званий и государственных наград, отнесения к категории молодых специалистов;

- специфики работы;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной [приказом](#) 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";

- объемов учебной (педагогической) работы;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом;

- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

- процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество работы;

- других условий оплаты труда, установленных в городе Кызыле.

1.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется к размерам ставок. Размеры ставок заработной платы, образованные с учетом указанного повышающего коэффициента, применяются для расчета заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы.

1.6. Определение размера выплат стимулирующего и компенсационного характера, включая выплаты за дополнительную работу, не входящую непосредственно в должностные обязанности работников, осуществляется из размеров ставок заработной платы и размеров должностных окладов.

1.7. Конкретный размер выплат компенсационного характера (за исключением выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями), выплат стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

1.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МАДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.9. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.10. Лица, в том числе из числа специалистов по общеотраслевым должностям, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МАДОУ назначаются директором на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Оплата труда работников, принятых на соответствующие должности в указанном порядке, осуществляется на условиях, установленных настоящим Положением.

1.11. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты, премирование работников МАДОУ, оказание работникам единовременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается директором МАДОУ с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника.

2. Условия оплаты труда педагогических работников МАДОУ

2.1 Система оплаты труда включает:

- должностные оклады администрации: директора, заместителя директора по УВР, заместителя директора по АХЧ;
- должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов (в том числе педагогических работников), других служащих (в том числе из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами - оклады по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам;
- повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.2 Размеры должностных окладов педагогических работников указаны в Таблицах 1 и 2.

Таблица 1.

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Наименование должностей	Размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)
инструктор по физической культуре	12 300,00
музыкальный руководитель	12 300,00
педагог дополнительного образования	12 500,00
воспитатель	12 700,00
методист	12 700,00
педагог-психолог	12 700,00
старший воспитатель	12 900,00
учитель	12 900,00
учитель-дефектолог	12 900,00
учитель-логопед	12 900,00
сурдопедагог	12 900,00

2.3 Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагогических работников указаны в Таблице 2.

Таблица 2.

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	2000,00
Первая квалификационная категория	1000,00

2.4 Исчисление заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы осуществляется на основе их тарификации путем умножения размеров ставок заработной платы работников с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма исчисленной заработной платы за фактический объем педагогической нагрузки, компенсационных коэффициентов специфики работы, выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы, а также выплат стимулирующего характера.

2.5 За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персоналов, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

3. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

3.1 Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2 Должностной оклад устанавливается заместителям директора в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МАДОУ.

3.3 Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 15 - 20 процентов ниже должностного оклада директора.

3.4 Объем учебной нагрузки, который может выполняться директором, определяется учредителем при заключении трудового договора, эффективного контракта (дополнительного соглашения к трудовому договору, эффективному контракту) с директором и рекомендуется на уровне 9 часов в неделю.

3.5 Рекомендованное количество часов учебной нагрузки заместителям директора составляет не более 12 часов в неделю.

3.6 Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников МАДОУ, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 3.

3.7 Предельное соотношение средней заработной платы заместителей директора и средней заработной платы работников МАДОУ (без учета директора, заместителей директора), формируемое за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

3.8 Компенсационные выплаты директору, его заместителям рассчитываются согласно раздела 3 настоящего Положения.

3.9 Стимулирующие выплаты по результатам работы директора устанавливаются учредителем МАДОУ при заключении трудового договора, эффективного контракта (дополнительного соглашения к трудовому договору, эффективному контракту). Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности МАДОУ.

3.10 Трудовые договоры, эффективные контракты (с заместителями директора) должны предусматривать конкретные показатели и критерии оценки их деятельности, размеры и условия назначения стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы и обеспечению реализации целей и задач деятельности МАДОУ.

4. Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.1 Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного персонала и оклады работников обслуживающего персонала (далее - УВП и ОП) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2 Должностные оклады специалистов из числа УВП и оклады работников ОП определяются в размерах, предусмотренных в [Таблице 3](#) настоящего Положения.

Таблица 3.

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ
РАБОЧИХ И ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ**

Наименование должностей по квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Дворник Уборщик служебных помещений Сторож Кастелянша Кухонный рабочий Машинист по стирке и ремонту спецодежды Подсобный рабочий	8220
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Помощник воспитателя	8307
Повар	8607
Слесарь-ремонтник Слесарь-сантехник Столяр	10153
Документовед ведущий	5626
Документовед	4019

Техник	5304
Заведующий складом	3597
Шеф-повар	5304
Юрисконсульт ведущий	5626

5. Порядок установления компенсационных выплат

5.1 Размер выплат компенсационного характера определяется МАДОУ самостоятельно в соответствии с Постановлением мэрии г. Кызыла. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без проведения специальной оценки условий труда.

5.2 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

5.3 Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента независимо от объема нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

5.4 Повышающие коэффициенты:

1) За работу в специальной (коррекционной) общеобразовательной группе для воспитанников с отклонениями развития (ОНФ и ФФНР) – 5% от должностного оклада:

- инструктору по ФИЗО,
- учителю-логопеду,
- воспитателю речевой группы,
- помощнику воспитателя группы для воспитанников с ОНФ и ФФНР.

2) За работу в оздоровительной группе санаторного типа для детей - инвалидов – 5 % от должностного оклада:

- директору,
- заместителю директора по УВР,
- заместителю директора по АХЧ,

- музыкальному руководителю,
- педагогу-психологу,
- сурдопедагогу,
- учителю дефектологу,
- воспитателю группы для слабослышащих и не слышащих воспитанников,
- помощнику воспитателя группы для слабослышащих и не слышащих воспитанников,
- заведующему складом,
- кастелянше,
- шеф-повару,
- повару,
- кухонному рабочему,
- подсобному рабочему,
- машинисту по стирке белья,
- уборщику служебных помещений,
- технику.

3) Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов – 5 % от должностного оклада (по приказу директора).

4) Специалистам консультационных пунктов – 5 % от должностного оклада (по приказу директора).

5) За наставничество – 500 руб. к должностному окладу.

6) За заведование физкультурным и музыкальным залом – 400 руб от должностного оклада (по приказу директора).

7) За реализацию дополнительных образовательных программ – 3% от должностного оклада (по приказу директора).

8) За работу с вредными условиями труда – 4% от должностного оклада:

- По результатам оценки рабочих мест.

9) За работу с вредными условиями труда – 4% от должностного оклада:

- По результатам оценки рабочих мест.

10) За работу в ночное время – 20 % от должностного оклада:

- Сторожем.

11) Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- Сторожу,
- Работникам, вышедшим в выходной или нерабочий праздничный день по приказу директора.

12) Доплаты до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (по приказу директора).

13) Северная надбавка к заработной плате – 50 %:

- Всем работникам.
- 14) Районный коэффициент к заработной плате – 40 %:
- Всем работникам.

6. Порядок установления стимулирующих выплат

4.3 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются МАДОУ с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией (учреждением) на оплату труда работников, и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При определении видов выплат стимулирующего характера учитываются выплаты, предусмотренные в Положении о стимулирующих выплатах МАДОУ.

4.4 При установлении выплат стимулирующего характера для работников МАДОУ следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

4.5 Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников МАДОУ устанавливаются в Положении о стимулирующих выплатах.

4.6 Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента.

4.7 В целях поощрения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера за:

- качество работы;
- высокие результаты;
- выплаты за почетные звания и ученую степень;
- выплаты молодым специалистам;
- стаж педагогической работы;
- премии за выполненную работу.

4.8 Выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ производятся по решению директора в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ на оплату труда работников, на основании предложений органа государственного общественного управления МАДОУ с учетом мнения представительного органа работников МАДОУ.

4.9 Порядок и виды премий работникам МАДОУ установлены в Положении о премировании МАДОУ.

4.10 Решение о введении конкретной премии принимает директор на основании Положения о премировании МАДОУ.

7. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений)

7.1 Фонд оплаты труда МАДОУ формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания воспитанников, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней.

7.2 Фонд оплаты труда работников образовательной организации (учреждения) формируется на календарный год за счет средств бюджета, с учетом примерных штатных нормативов, устанавливаемых Министерством образования и науки Республики Тыва.

7.3 Месячный фонд оплаты труда МАДОУ рассчитывается с учетом числа штатных единиц административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и числа педагогических ставок в соответствии с учебным планом.

7.4 Годовой фонд оплаты труда формируется путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

7.5 Фонд оплаты труда состоит из базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{\text{стим}}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации (учреждения);

ФОТ_б - базовая часть ФОТ;

ФОТ_{стим} - часть ФОТ для стимулирования труда (стимулирующая часть).

7.6 При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета учитываются целевые показатели [Указа](#) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

7.7 МАДОУ самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

7.8 Штатное расписание утверждается директором и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (своих заместителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

7.9 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ услуг, МАДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.10 Директором обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений), в том числе соответствующих категорий педагогических работников.