

86

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 87»**

<p>С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФКОМА председатель профсоюзного комитета муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 87» <i>Зюми</i> 3.В. Ломакина « 01 » октября 20 21 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Заведующий муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 87» <i>Н.В. Панихина</i> Приказ № 50/12-1 от 01.10.2021 г.</p> 
--	--

**Положение об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад №87»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад №87» (далее - положение) разработано в соответствии со статьей 144 ТК РФ (с учетом изменений и дополнений), постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившем силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», постановлением мэрии города Ярославля от 16.08.2016 №1289 «О внесении изменений в постановление мэрии города Ярославля от 26.04.2016 №595», решением муниципалитета города Ярославля №23 от 24.12.2012 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта».

1.2. Система оплаты труда работников МДОУ «Детский сад №87» (далее – Учреждение) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) базовых окладов, установленным региональным законодательством и муниципальными правовыми актами, по разным категориям работников;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом;
- 9) иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Условия оплаты труда работников Учреждения (далее – условия оплаты труда), включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ярославской области.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем издания отдельного нормативного правового акта мэрии города Ярославля.

2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда.

2.1. *Порядок определения расходов на оплату труда работников Учреждения. Распределение и использование фонда оплаты труда работников Учреждения.*

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных департаментом образования в бюджете города Ярославля, областного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда работников включаются:

а) выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов;

б) компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

в) выплаты, предусмотренные Законодательством Ярославской области и Муниципальными правовыми актами города Ярославля.

Выплаты устанавливаются в виде надбавок к должностным окладам по следующим основаниям:

за почетное звание (нагрудный знак) «Почетный работник» в размере 10% должностного оклада;

за государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, в размере 20% должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук 3000 рублей, доктора наук в размере 7000 рублей.

г) выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей;

д) работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ;

е) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

За счет базовой части фонда оплаты труда также производятся выплаты первых трех дней временной нетрудоспособности работников; выплачивается компенсация женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3 лет.

2.1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам Учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с порядком стимулирования работников учреждения (Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда).

2.1.5. Размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются в соотношении не менее 20 процентов стимулирующего фонда и не более 80 процентов базовой части фонда оплаты труда.

2.2. *Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения.*

2.2.1. Заработная плата работников Учреждений включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее –ПКГ);

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику работы Учреждения (структурного подразделения Учреждения), наличие у работников ученой степени, почетного звания, государственные награды (учитывая специфику отрасли);

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

2.3. *Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.*

2.3.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2.3.2. Оплата труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее – педагогические

работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифной частью заработной платы работников Учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им с учетом выполняемого объема работ оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ с учетом повышающих коэффициентов.

2.3.3. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.4. *Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.*

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

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

- получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почетного звания – с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;

- присуждение ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы, исходя из более высокой категории с момента выхода работника из ежегодного оплачиваемого или другого отпуска, начала работы после временной нетрудоспособности.

2.5. *Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.*

2.5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогическими работниками в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- 20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

- 25 часов в неделю – воспитателям компенсирующей группы;

36 часов в неделю – воспитателям оздоровительной группы, старшим воспитателям, педагогам-психологам;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре.

2.5.3. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6. *Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.*

Часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

2.7. *Порядок определения уровня образования.*

2.7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

2.7.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

2.7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Наличие у работника диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании право на установление окладов (должностных ставок), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

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

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, дефектология и другим аналогичным специальностям;

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

2.8. Порядок определения стажа педагогической работы.

2.8.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждаемый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих Учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного Учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

2.8.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в ВС РФ, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – на условиях включения его в педагогический стаж.

3. Виды выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в пределах утвержденных лимитов фонда оплаты труда по Учреждению на текущий финансовый год.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, порядком установления компенсационных выплат работникам Учреждения (Положение об установлении компенсационных выплат работникам МДОУ «Детский сад №87») и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, требованиям безопасности.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 ТК РФ выплаты не производятся.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ производятся в следующих случаях:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

б) оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с отраслевыми нормативами. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

в) оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам 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 норм рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, трудовым договором с работником образовательного учреждения. 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;

г) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности, должен дать свое согласие в письменном виде.

4. Виды выплат стимулирующего характера.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются в абсолютных размерах.

4.3. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 20 процентов от фонда оплаты труда Учреждения. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по Учреждению на текущий финансовый год.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с порядком стимулирования работников Учреждения (Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается на основании приказа руководителя департамента образования мэрии города Ярославля сроком на один календарный год.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителя устанавливается приказом руководителя департамента образования на учебный год исходя из объемных показателей.

5.3. К должностному окладу руководителя (заместителя руководителя) Учреждения может быть установлен повышающий коэффициент, который учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Повышающий коэффициент и его размер руководителю образовательного учреждения устанавливается на основании приказа руководителя департамента образования мэрии города Ярославля.

5.4. Выплаты стимулирующего характера заведующему детскому саду устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

6. Заключительные положения.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) Учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются Учреждением самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.