

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного
вида села Поим Белинского района Пензенской области

Принят

Утверждаю

Общим собранием
трудового коллектива МДОУ Дс. села Поим

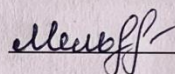
Заведующий МДОУ Дс.
села Поим Белинского района

Протокол № 1 от 30.08.2022 г.

Пензенской области

С.Н. Тикунова
Приказ № 22,1-1 от 30.08.2023 г.

Мнение профсоюзного комитета учтено

 Н.Ю. Мельникова

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детского сада
комбинированного вида
села Поим
Белинского района
Пензенской области
на 2023-2024 учебный год**

2023 год

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда МДОУ Д/с. села Поим (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МДОУ Д/с. села Поим и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Белинского района Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с последующими изменениями), Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (с последующими изменениями), Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022 протокол 11, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

- а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в учреждении:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в учреждении;
- в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу федерального Закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в установленные на день вступления оклады (должностные оклады):

педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Система оплаты труда работников учреждения должна обеспечивать:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Оплата труда работников определяется их личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы детского сада, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

В отдельных случаях работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Индексация базовых окладов производится в соответствии нормативными правовыми актами Правительства Пензенской области, Администрации Белинского района и отдела образования администрации Белинского района.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и

размером начисленной заработной платы (за исключением выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в МДОУ Д/с. села Поим регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области, Администрации Белинского района и отдела образования администрации Белинского района содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующего профсоюза.

2. Порядок расчета заработной платы работников учреждения образования

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностной оклад руководителя;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в учреждении; уровня управления (для руководителя образовательной организации);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Системы оплаты труда работников МДОУ Д/с. села Поим устанавливаются коллективными договорами (для руководителя - учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, Администрации Белинского района, отдела образования администрации Белинского района, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации должна составлять не более 40 процентов.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников учреждения рассчитывается с учетом выплат специфики работы в МДОУ Д/с. села Поим (Приложение 5).

2.5. Оклады (ставки) МДОУ Д/с. села Поим устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (Приложение 1).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{n.p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для педагогических работников образовательного учреждения по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{\text{чс}}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

п.р

$O_{\phi}^{n.p}$ - оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за специфику работы в учреждении;

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{\text{чс}}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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».

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в учреждении.

При установлении нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых МДОУ Д/с. села Поим является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

2.9. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников МДОУ Д/с. села Поим и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в Приложении 8.

2.10. Заработная плата педагогических работников МДОУ Д/с. села Поим определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема

учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих. Персональный повышающий коэффициент заработной платы педагогических работников детского сада составляет по городу 0,7, по селу 0,5.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.11. Заработная плата руководителя МДОУ Д/с. села Поим, его заместителей и ведущего бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя МДОУ Д/с. села Поим устанавливается исходя из средней заработной платы работников данного образовательного учреждения за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя МДОУ Д/с. села Поим определяется трудовым договором.

Отнесение образовательных учреждений к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии оценки деятельности руководителя, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательного учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами учредителя.

2.12. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (главных специалистов) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательном учреждении.

2.13. Заработная плата работников АУП (руководителя образовательного учреждения, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$З_{Рук(АУП)} = О_{\text{о}}^{Рук(АУП)} + Д^{Рук(АУП)} + С^{Рук(АУП)}, \text{ где}$$

$З_{Рук(АУП)}$ – месячная заработная плата руководителя и других работников из числа АУП;

$О_{\text{о}}^{Рук(АУП)}$ – оклад руководителя и других работников из числа АУП;

$Д^{Рук(АУП)}$ – доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителя и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы;

$С^{Рук(АУП)}$ – стимулирующие выплаты руководителю и другим работникам из числа АУП.

Конкретный размер выплат руководителю МДОУ Д/с. села Поим устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательного учреждения.

Премирование руководителя МДОУ Д/с. села Поим осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

2.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее по тексту – предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы) для руководителя учреждения устанавливается в кратности до 4.

2.15. Заключение трудовых договоров с руководителем образовательного учреждения на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательного учреждения обеспечивать достижение

установленных учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

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

2.16. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в учреждении.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителя, специалистов и служащих даны в Приложении 2.

2.17. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З = О + Д + С + \frac{УВП}{УВП} \cdot \frac{УВПУВП}{д}, \text{ где}$$

З - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

УВП

УВП

О - оклад работника из числа УВП и ОП;

д

УВП

В - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

УВП

С - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.18. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в учреждении образования, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в Приложении 3

2.19. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.20. Заработная плата рабочих и прочих работников МДОУ Д/с. села Поим из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З = O + B + C, \text{ где}$$

$\begin{matrix} \text{раб} & \text{раб} & \text{раб} \\ \text{УВП} & \text{Д} & \end{matrix}$

З - месячная заработная плата работников из числа УВП и ОП;

раб

О - оклад работника из числа УВП и ОП;

Д

раб

В - компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

Раб

С - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

Порядок расчета компенсационных выплат

2.21. Размер выплат компенсационного характера определяется МДОУ Д/с. села Поим самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (Приложение 6).

В МДОУ Д/с. села Поим разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях", зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается МДОУ Д/с. села Поим в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.22. 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.

Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

2.23. Размер доплат за дополнительные виды и объемы работы определяется МДОУ Д/с. села Поим самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В МДОУ Д/с. села Поим разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

2.24. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы верхним пределом не ограничивается.

Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников организации, (дополнительные виды работ) дан в Приложении 7.

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

2.25. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам МДОУ Д/с. села Поим, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.26. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.27. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников учреждения выражаются, в том числе комбинируются, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (приложение № 4)), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации следующие направления для показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю МДОУ Д/с. села Поим размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя отдела образования администрации Белинского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителю организации устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта отдела образования администрации Белинского района Пензенской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

Другие вопросы оплаты труда

2.28. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда работникам учреждения образования может быть оказана материальная помощь:

- один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска ведущему бухгалтеру и прочему персоналу;

Материальная помощь рассчитывается пропорционально отработанному работником времени в календарном году.

2.28.1. единовременная материальная помощь оказывается в случаях:

- смерти работника образовательного учреждения и его близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины – 50,55 лет, мужчины – 55,60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- при рождении ребёнка;
- в связи с вступлением в брак.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в пределах выделенных ассигнований на оплату труда.

2.29. Ведущему бухгалтеру:

Ежемесячная процентная надбавка за непрерывную работу (выслугу лет) в образовательном учреждении выплачивается к окладам в следующих размерах:

- от 1 до 8 лет – 10 %;
- от 8 до 13 лет – 15 %;
- от 13 до 18 лет – 20 %;
- от 18 до 23 лет – 25 %;
- свыше 23 лет – 30 %.

В общий стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет включается:

- время работы в должности руководителя, бухгалтера, экономиста, специалистов в бухгалтериях предприятий, учреждений, организаций, налоговых органах независимо от организационно — правовых форм и форм собственности, ведомственной подчиненности;
- стаж работы в органах местного самоуправления, органах исполнительной власти Пензенской области.

2.29.1. За интенсивность и высокие показатели — до 200% от должностного оклада;

2.29.2. За качество выполняемых работ — до 200% от должностного оклада.

2.30. Выплата премий:

- ведущему бухгалтеру за качественную и своевременную сдачу квартального и годового отчёта выплачивать премию в размере минимальной оплаты труда;
- педагогам за качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей (за работу в системе ФИС ФРДО, ГИС «Энергосбережение», подготовку и проведение в детском саду семинаров, конференций, проверок районного и областного уровней, за работу с документацией, приёмке детского сада) выплачивать премию по усмотрению руководителя;
- педагогам и обслуживающему персоналу разовую премию по итогам года по усмотрению руководителя;
- работнику за увеличения объёма работы не входящие в должностные обязанности выплачивать премию по усмотрению руководителя.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений

3.1. Фонд оплаты труда МДОУ Д/с. села Поим формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения и создания условий обучения и воспитания воспитанников, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального, муниципального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета Белинского района и средств образовательного учреждения, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3.2. Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательной организации и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;
- стимулирующей части.

3.3. МДОУ Д/с. села Поим 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 из бюджета Белинского района.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательное учреждение принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательного учреждения - не более 40 процентов.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательной организации муниципальных услуг.

3.4. Руководитель образовательной учреждения обеспечивает проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение 1
к Положению о системе
оплаты труда МДОУ Д/с. села Поим
Белинского района
Пензенской области

Базовые оклады (ставки)
по профессиональной квалификационной группе должностей
педагогических работников МДОУ Д/с. села Поим

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	11370
3 квалификационный уровень	воспитатель	11950
	педагог-психолог	11950
	методист	11950
4 квалификационный уровень	старший воспитатель	12250
	учитель-логопед (логопед)	12250

Базовые оклады

специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
учреждений образования по профессиональным квалификационным
группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
МДОУ Д/с. села Поим

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер (рублей) оклада
1	2	3
Общетраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется учреждением образования самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
1 квалификационный уровень	Специалист по информационным ресурсам	4 929
2 квалификационный уровень	завхоз	4929

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	Применяется рекомендуемый оклад по соответствующим должностям служащих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, и повышающий коэффициент, размер которого определяется учреждением образования самостоятельно в пределах утвержденных ассигнований
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	6437

Базовые оклады

учебно-вспомогательного персонала по квалификационным группам работников МДОУ Д/с. села Поим

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	5 588

Размер выплат к окладам за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника по профессиональным квалификационным группам работников МДОУ Д\с. села Поим

Виды работ	Размер
За выполнение других отдельных заданий и дополнительный объём работы, не входящий в круг основных обязанностей (для педагогического, административного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала), ежемесячная надбавка.	В рублях
Помощникам воспитателя	1000
1. Машинисту по стирке и ремонту белья за дополнительный объём работы	1500,00
2. Завхозу за дополнительный объём работы	1500,00
3. Повару, за выполнение обязанностей кастелянши при отсутствии данной должности в штатном расписании в филиале МДОУ Д\с. села Поим в с. Чернышево	1500,00

Базовые оклады
прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по
профессиональным квалификационным группам МДОУ Д/с. села Поим

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	дворник	4628
	Кастелянша, машинист по стирке	4 732
	Рабочий кухни	4 732
	Сторож (вахтер)	4 628
	Уборщик помещений	4 628
	Уборщик территорий	4 628
	Повар	4732

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогически работников МДОУ Д/с. села Поим

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6 100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется

устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

Коэффициенты специфики работы
(применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении
окладов и ставок работников учреждения с учетом специфики работы в учреждении
(классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителя и специалистов, расположенных в сельской местности	0,25
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы	В соответствии со ст. 152 ТК РФ

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

Виды работ	Коэффициент за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
За работу с вредными условиями труда	до 0,12
За работу с опасными условиями труда	до 0,24

Таблица 2

**ПЕРЕЧЕНЬ
выплат работникам МДОУ Д/с. села Поим за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных**

Виды работ	Коэффициент за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Приложение 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МДОУ Д/с. села Поим

Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников МДОУ Д/с. села Поим

Наименование выплаты	Размер, исчисляемый в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника, рублей	Размер, рублей
	х	не более 1 400
	х	не более 2320
	х	не более 2320

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с настоящим Положением;

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. Руководитель образовательной учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 337396642673316130395918289135989875618693781179

Владелец Тикунова Светлана Николаевна

Действителен с 23.01.2024 по 22.01.2025