

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 31 города Пензы «Волшебная страна»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детского сада № 31 г. Пензы

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая
МБДОУ детского сада № 31 г. Пензы

Г.В. Трофимова
Протокол № 59 от 25.08.2022 г.

Н.В. Егер
Приказ № 156 от 25.08.2022 г.

Принято на заседании трудового коллектива
МБДОУ детского сада № 31 г. Пензы
Протокол № 13 от 25.08.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 31 города Пензы «Волшебная страна»**

Пенза, 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда» разработано в соответствии с

Трудовым Кодексом Российской Федерации,
Бюджетным Кодексом Российской Федерации,

постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с последующими изменениями),

Законом Пензенской области от 02.11.2004г. №674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями),

постановлением Правительства Пензенской области от 30 октября 2008 г. № 736-пП «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Пензенской области (с последующими изменениями),

постановлением Администрации города Пензы от 27.03.2009 №464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (с последующими изменениями).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 31 города Пензы «Волшебная страна».

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

а) установление размеров базовых окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;
- стажа;
- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- вида и типа образовательного учреждения;

в) осуществление выплат за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное, праздничное время), вредные условия труда и т.п.;

г) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

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 (объемы) работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного 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, указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

1.4. Система оплаты труда в дошкольном бюджетном образовательном учреждении регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения профсоюзного органа.

1.5. Данное Положение вступает в силу с 01 октября 2022 года и действует до разработки нового.

2. Порядок расчета оплаты труда работникам дошкольного образовательного учреждения

2.1. Заработная плата педагогических работников состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.1. Размер должностного оклада за ставку педагогических работников рассчитывается с учетом выплат за: уровень образования, стаж, квалификационную категорию, вид и тип образовательного учреждения.

$$O_{\delta}^{np} = B_{np} \times (1 + \sum PK_{\delta}), \text{ где}$$

O_{δ}^{np} - должностной оклад педагогического работника;

B_{np} - базовый оклад педагогического работника;

$\sum PK_{\delta}$ - сумма повышающих коэффициентов базовых окладов.

Должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы.

2.1.2. Должностной оклад педагогических работников включает:

– базовые оклады педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 5 мая 2008 года №216н (с последующими изменениями);

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада
Учитель-логопед	8 782
Воспитатель	8 579
Инструктор по физической культуре	8 171
Музыкальный руководитель	8 171
Педагог-психолог	8 579

– систему повышающих коэффициентов для расчета оплаты труда педагогических работников включающую:

- повышающий коэффициент за стаж педагогической работы:
 - от 2 до 5 лет - 0,035 от базового оклада;
 - от 5 до 10 лет - 0,07 от базового оклада;
 - от 10 до 20 лет - 0,105 от базового оклада;
 - свыше 20 лет - 0,15 от базового оклада.
- повышающий коэффициент за образование:
 - за высшее профессиональное образование - 0,036 от базового оклада.
- повышающий коэффициент за категорию педагогических работников:
 - Первую - 0,250 от базового оклада;
 - Высшую - 0,500 от базового оклада.
- повышающий коэффициент молодым специалистам из числа педагогических работников дошкольного образовательного учреждения - 0,35 от базового оклада в возрасте до тридцати пяти лет включительно.
- выплаты за работу с детьми дошкольного возраста:
 - воспитателям – 1,188 от базового оклада;
 - музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог – 0,400 от базового оклада;
 - помощникам воспитателя – 0,803 от базового оклада;
 - компенсационные выплаты;
 - 100,00 рублей (Сто рублей 00 копеек) – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (пропорционально отработанному времени).

2.2. Заработная плата руководителя дошкольного образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов и выплат стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных образовательных учреждений, устанавливается в кратности до 5, заместителей и главного бухгалтера до 3,5.

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

2.2.2. Размер должностного оклада руководителя, показатели и критерии оценки деятельности руководителя, наименование и размер повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, заключенным в соответствии с нормативными актами.

2.2.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера дошкольного образовательного учреждения установлены на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2.2.4. Системы оплаты труда заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений. При этом размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей учреждения с таким условием, что средняя заработная плата заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера не превышала среднюю заработную плату руководителя данного учреждения за отчетный год.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте ДОУ.

2.3. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения включает:

- должностные оклады специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных бюджетных образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с последующими изменениями));

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада
Начальник хозяйственного отдела	5 151
Завхоз	4 672
Шеф-повар	5 151
Помощник воспитателя	4 576
Дворник	4 386
Кастелянша	4 485
Кладовщик	4 485
Сторож	4 386
Уборщик служебных помещений	4 386
Подсобный (кухонный) рабочий	4 485
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	4 485
Рабочий по обслуживанию электроприборов	4 485
Машинист по стирке белья	4 485
Экономист	5 151
Повар (4 разряд)	4 672
Повар (5 разряд)	4 960
Делопроизводитель	4 576
Бухгалтер	4 960
Инженер по охране труда	5 151

- компенсационные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера.

3. Порядок компенсационных выплат

Устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1. Выплаты за специфику работы:

- воспитатель логопедической группы - 20% от базового оклада;
- учитель-логопед - 20% от базового оклада;
- музыкальный руководитель логопедической группы - 20% от базового оклада;

- помощник воспитателя логопедической группы - 15% от базового оклада.

3.2. Выплаты за работу:

- в ночное время - в размере 0,35 от базового оклада за каждый час работы в ночное время;

3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения 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.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

3.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, 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 лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Размер компенсационных выплат определяться как в коэффициенте к базовому окладу (ставке), так и в абсолютном размере.

4. Порядок выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательным учреждением 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 образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательного

учреждения.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, 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 верхние пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

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, 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 образовательного учреждения, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем образовательного учреждения по

согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Работник ДООУ имеет право на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения ему стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Экономии по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения.

5. Порядок выплат заработной платы при совместительстве

5.1. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, 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.

5.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

6. Порядок выплат заработной платы при совмещении

6.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

6.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

6.3. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

7.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

7.2. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета города Пензы, за счет субвенций на исполнение отдельных государственных полномочий в сфере образования по финансированию муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, средств образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. Образовательное учреждение 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.

7.4. Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом учреждения образования 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.).

7.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

$\Phi_{б}^{от}$ - базовая часть Фот;

$\Phi_{стим}^{от}$ - фонд стимулирования труда (стимулирующая часть Фот).

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам дошкольного образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель дошкольного образовательного учреждения на основании письменного заявления работника. Руководителю решение о выплате и размере материальной помощи утверждается Постановлением администрации города Пензы в соответствии с коллективным договором.