

Приложение № 4
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 31 города Пензы «Волшебная страна»
на 2024-2027 годы

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детского сада № 31 г. Пензы
Г. В. Трофимова
Протокол № 67 от 25.10.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МБДОУ детского сада № 31 г. Пензы
Н. В. Егер
Приказ № 200/1 от 25.10.2023 г.

Принято на заседании трудового
коллектива
МБДОУ детского сада № 31 г. Пензы
Протокол № 19 от 25.10.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

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

Пенза, 2023 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 специфики работы в образовательных организациях;

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;

д) индексация базовых окладов производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Пензы.

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. Данное Положение вступает в силу с 01 октября 2023 года и действует до разработки нового.

2. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- 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 образовательных организациях;
- уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

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

2.3. Размер оклада (ставки) за ставку работников учреждений образования рассчитывается с учетом выплат за специфику работы в образовательных организациях.

2.4. Должностной оклад педагогических работников включает:

- 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	12 740
Воспитатель	12 428
Инструктор по физической культуре	11 825
Музыкальный руководитель	11 825
Педагог-психолог	11 95012 428

- 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).

2.5. Заработная плата руководителя учреждения образования, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.1. Должностной оклад руководителя учреждения образования устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группы по оплате труда руководителей
образовательных учреждений

N п/ п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям							
		1 груп па	2 груп па	3 груп па	4 груп па	5 груп па	6 груп па	7 груп па	8 груп па
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей	свыше 900	до 900	до 750	до 600	до 500	до 400	до 300	до 200

Размер должностного оклада руководителя учреждения образования определяется трудовым договором.

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

2.6.1. 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.

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

- размер должностного оклада (ставок) прочих работников (рабочих) учреждений образования из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих:

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада
Начальник хозяйственного отдела	5 653
Завхоз	5 127
Шеф-повар	5 653
Помощник воспитателя	5 022
Дворник	4 814
Кастелянша	4 922

Кладовщик	4 922
Сторож	4 814
Уборщик служебных помещений	4 814
Подсобный (кухонный) рабочий	4 922
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	4 922
Рабочий по обслуживанию электроприборов	4 922
Машинист по стирке белья	4 922
Экономист	5 653
Повар (4 разряд)	5 127
Повар (5 разряд)	5 443
Делопроизводитель	5 022
Бухгалтер	5 443
Инженер по охране труда	5 653

- компенсационных выплат;
- выплат 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 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 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 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», исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы:

- перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций включает:

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплат 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 от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет	350 650 980 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

- перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей за работу с детьми дошкольного возраста:

Категория работников	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за работу с детьми дошкольного возраста, рублей
воспитатель	10 800
прочий педагогический персонал (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования)	3 750
помощник воспитателя	3 900

- 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 рекомендуются следующие примерные направления для разработки 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 образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

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 РАСЧЕТА ДОПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОБЪЕМ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ

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, объем и размер доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.4. 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.

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

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 (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда.

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.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 31 ГОРОДА ПЕНЗЫ "ВОЛШЕБНАЯ
СТРАНА"**, Егер Наталия Викторовна, Заведующая

25.03.24 13:45 (MSK)

Сертификат C20EC49D4A61ABE022E0BA38210353FE