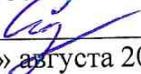


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 1»
г. Тобольска

 М.В. Сорокина
«19» августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 1»
г. Тобольска
от 19 августа 2022 г. № 152-А



Положение

о системе оплаты труда работников

Муниципального автономного дошкольного

образовательного учреждения

«Детский сад комбинированного вида № 1»

г. Тобольска

г. Тобольск, 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Положение «О системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад комбинированного вида № 1" г. Тобольска (далее Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;
- Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Законами и иными нормативными актами Тюменской области;
- Муниципальными правовыми актами;
- Приказом департамента по образованию Администрации города Тобольска № 131-п от 25.05.2022г. «О приведении локальных правовых актов, регулирующих порядок оплаты и стимулирования труда, в соответствии с постановлением Администрации города Тобольска от 16.05.2022 №35-пк»;
- Положения об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;
- Уставом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад комбинированного вида № 1" г. Тобольска (далее – Учреждение);
- Коллективным договором Учреждения;
- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

1.2. Настоящее положение Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад комбинированного вида № 1" г. Тобольска» (далее по тексту Учреждение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности, улучшении результатов деятельности работников Учреждения, установления единого порядка оплаты труда работников, а также усиления социальной защиты работников, стимулирования труда и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы Учреждения в целом.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников, реализующих основную образовательную программу Учреждения и другие образовательные программы дошкольного образования, порядок формирования окладов, установление повышающих коэффициентов, доплат, выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором.

1.5. Положение вступает в силу после согласования с первичной профсоюзной организацией, утверждения приказом директора и действует неограниченное время.

1.6. Основные понятия, используемые в данном Положении:

Заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергающихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсирующего характера) и

стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – это минимальный оклад (должностной оклад) ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных стимулирующих и социальных выплат.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением и Коллективным договором в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, города Тобольска, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним муниципальными правовыми актами.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда Учреждения (ФОТ) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{Сбдж} + \text{Сдхд}, \text{ где:}$$

Сбдж – объем бюджетных средств;

Сдхд – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.3. Объем бюджетных средств (Сбдж) формируется за счет средств на:

- содержание детей, присмотр и уход за детьми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования (далее – услуга по содержанию, присмотру и уходу) – S1;

- обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S2;

по следующей формуле:

$$\text{Сбдж} = \text{S1} + \text{S2}.$$

2.4. В случае осуществления Учреждением приносящей доход деятельности формирование фонда оплаты труда в соответствующей части осуществляется согласно локальным правовым актам Учреждения.

2.5. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд).

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу составляет не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу.

3.2. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет не менее 80% и не более 98% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу.

3.3. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТсоц}.$$

3.3.1. Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 75% фонда оплаты Учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части;

3.3.2. Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% фонда оплаты труда Учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части;

3.3.3. Объем социальной части (ФОТ соц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 3.16. настоящего положения, и численности работников, имеющих право на получение в текущем финансовом году.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

3.5. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников;
- б) административно-управленческий персонал Учреждения;
- в) учебно-вспомогательный персонал Учреждения;
- г) младший обслуживающий персонал Учреждения;
- д) медицинский персонал.

3.7. Руководитель Учреждения (директор) формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.8. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем Учреждения.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

3.9. Должностной оклад заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливается в размере, не превышающем 90% и не ниже 50% от должностного оклада директора Учреждения.

3.10. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами Учреждения;

установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

3.11. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

- а) обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);
- б) квалификационной категории педагога (А);
- в) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О).

3.12. Повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П) устанавливаются в размере:

- а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами, практическая реализация индивидуальных и/или групповых образовательных маршрутов – 1,05.

3.13. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,20.
- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 1,10.

3.14. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключения ПМПК) в вариативных формах (О), устанавливаются в размере:

- а) образование детей на дому, в том числе детей-инвалидов – 1,15;
- б) группы интегрированного пребывания детей, не имеющих отклонений в развитии, и детей с ограниченными возможностями здоровья:

- детей с ограниченными возможностями здоровья от 1 до 5 – 1,05;
- детей с ограниченными возможностями здоровья от 6 до 10 – 1,10;
- детей с ограниченными возможностями здоровья от 11 и свыше – 1,15.

3.15. Повышающий коэффициент за присмотр, уход и оказание образовательных услуг детям в группах компенсирующей, комбинированной направленности – 1,20.

3.16. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

3.16.1. единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Учреждением, в размере 26 000 рублей;

3.16.2. ежемесячные доплаты работникам Учреждения, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

- а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;
- б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;
- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;
- г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

3.17. Выплата педагогическому работнику Учреждения, предусмотренная пунктом 3.16.1 настоящего Положения, производится на основании приказа директора Учреждения.

Выплаты работникам Учреждения, предусмотренные пунктом 3.16.2 настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании распорядительного акта директора по письменному заявлению работника Учреждения.

3.18. При формировании социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) в Учреждении дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется распорядительным актом департамента по образованию в размере, не превышающем размер, который установлен постановлением Администрации города Тобольска.

3.20. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением, с ними заключается дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Определение размера должностного оклада педагогических работников

4.1. Должностной оклад педагогического работника предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

4.2. Должностной оклад педагогического работника (за исключением старших воспитателей) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОп} = \text{Обаз(п)} \times \text{А} \times \text{П} \times \text{О}, \text{ где:}$$

ДОп — должностной оклад педагогического работника;

Обаз(п) — базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

А — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П — повышающие коэффициенты за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;

О — повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья в вариативных формах.

4.3. Должностной оклад старшего воспитатель рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОст.в.} = \text{Обаз(в)} \times \text{К} \times \text{А}, \text{ где:}$$

ДОст.в. — должностной оклад старшего воспитатель;

Обаз(в) — базовый оклад воспитатель, устанавливаемый руководителем образовательной организации (производимый из фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств);

К - повышающий коэффициент за количество групп в образовательной организации:
до 8 групп — до 1,2;

от 9 до 11 групп – до 1,25;

от 12 и выше – до 1,3. А- повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

5. Распределение стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст)

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам Учреждения стимулирующих выплат (премий).

5.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются Управляющим советом Учреждения по представлению руководителя (директора) Учреждения.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

5.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательной организации являются:

а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;

б) здоровье и развитие детей;

в) удовлетворенность родителей.

5.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников Учреждения, определяются в Положении «О порядке премирования и материального стимулирования работников МАДОУ «Детский сад № 1» г. Тобольска».

6. Формирование оплаты труда руководителя Учреждения

6.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя (директора) Учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение действует неопределенный срок.

7.2. Изменения и дополнения к Положению оформляются в письменном виде в установленном порядке и (или) в форме приложения к нему.

7.3. Изменения и дополнения к Положению вступают в силу после согласования с первичной профсоюзной организацией и утверждения приказом директора.