

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профкома
работников МБДОУ «Инжавинский
детский сад «Березка»
_____ Г.Н. Дегтярева
« 03 » июня 2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Заведующая МБДОУ «Инжавинский
детский сад «Березка»
_____ Л.А. Ивкина
Приказ № 35 от 03.06.2024

Положение

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Инжавинский детский сад «Березка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Инжавинский детский сад «Березка» (далее - учреждение), разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации,
решением Совета депутатов Инжавинского муниципального округа Тамбовской области от 27 декабря 2023 №130 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Инжавинского муниципального округа Тамбовской области»,

постановлением администрации района от 27.12.2023 №942 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Инжавинского муниципального округа»,

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год.

1.2. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее — ПКГ).

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов, условия их установления, начисления и выплаты;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего характера, виды премий, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом:

- мнения профсоюзного комитета МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка»;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников);

1.7.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности;

1.8. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.9. Кочегарам, операторам котельной, сторожам устанавливается часовая ставка заработной платы путем деления ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

1.10. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, устанавливается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, бюджета Инжавинского муниципального округа Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается учреждением самостоятельно по согласованию с финансовым управлением администрации Инжавинского муниципального округа Тамбовской области.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (за счет всех источников финансового обеспечения).

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

- по профессиональной квалификационной группе первого уровня – 8077 рубля.

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня – 9233 рублей.

- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня – 11574 рублей,

В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ установлены в приложении №2 к настоящему Положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть меньше размеров установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ приказом №10А МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка» от 15.02.2017 года.

2.3. Для установления единых подходов в определении требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждениях, применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

а) **по ПКГ третьего уровня:**

3 квалификационный уровень — 0,08;

4 квалификационный уровень - 0,13.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации района от 27.12.2023 №942 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Инжавинского муниципального округа».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленных в приложение №1 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем

повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

- 0,5 при наличии квалификационной категории «педагог-методист»;
- 0,5 при наличии квалификационной категории «педагог-наставник» при руководстве практической подготовкой студентов/обучающихся или обеспечении наставничества в отношении педагогических работников в текущем учебном году в группе от 1 до 3-х человек;
- 0,7 при наличии квалификационной категории «педагог-наставник» при руководстве практической подготовкой студентов/обучающихся или обеспечении наставничества в отношении педагогических работников в текущем учебном году в группе свыше 3-х человек;
- 0,3 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,2 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,12.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе при условии, что почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Для работников МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка» устанавливаются повышающие коэффициенты по типу (виду) учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент 0,25;

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка».

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типов (вида) МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка», дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен приказом работодателя при нарушении федеральных, областных, и иных нормативных правовых актов, за ухудшение качества предоставляемых услуг, неисполнение или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления и выплаты

Для работников МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ), устанавливаются в размере 12% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета стимулирующих надбавок и премий.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда (ФЗ № 426 «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда;

- при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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»;

- за выполнение функций руководства методическими объединениями, и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда».

4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере

двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Выплаты стимулирующего характера, основные условия их установления

5.1. Для работников МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка» может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы до 300%;
- выплата за качество выполняемых работ до 300%;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ до 400%.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение

(участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, определенным в настоящем разделе, в пределах фонда оплаты труда. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение профсоюзного комитета работников МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка».

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и директору окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений

Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета работников МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка» в соответствии с установленными настоящим пунктом:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся;
- за специфику образовательных программ;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);
- за выполнение важных, сложных и срочных работ;
- иные критерии с учетом квалификационных характеристик должностей.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета работников МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка» в соответствии с установленными настоящим пунктом:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;
- за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (квартал, полугодие, 9 месяцев, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя.

С целью поощрения работников за своевременное и качественное

выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- подготовка объектов к учебному году;

- устранение последствий аварий;

- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;

- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

- другие показатели, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета работников МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка».

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета работников МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка».

5.6. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.7. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя устанавливается сроком на один календарный год, и включает в себя

должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района от 27.12.2023 №942 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Инжавинского муниципального округа»..

6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 17939 рублей.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

наличие почетного звания:

«заслуженный» - 0,20;

"отличник", "почетный работник" по профилю образовательного учреждения - 0,15.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.7. Положения;

персональный повышающий коэффициент за:

- масштабность управления;

- за введение новых федеральных стандартов

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя муниципального учреждения.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

6.5. Руководителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ не более 100%.

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для муниципального учреждения и его руководителя администрацией Инжавинского муниципального округа, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) за прошедший учебный год, по балльной системе.

Стоимость одного балла устанавливается приказом отдела образования и защиты прав несовершеннолетних администрации Инжавинского муниципального округа.

Для руководителей учреждений, по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрено установление квоты для приема на работу инвалидов, в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

6.8. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются постановлением администрации Инжавинского муниципального округа.

6.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

6.10. Размер минимального должностного оклада заместителя руководителя муниципального учреждения - 14353 рублей.

6.11. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются

повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.12. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.13. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.14. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;

- динамика развития материального обеспечения учреждения;

- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

- социально-психологический климат в учреждении.

6.15. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.16. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя.

6.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя 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) определяется администрацией муниципального округа, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, в размере, не превышающем:

- четырехкратного размера - для руководителей;

- трехкратного размера - для заместителей руководителей.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы

руководителя, его заместителей муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения зависит от сложности и объема выполняемой работы, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

При установлении оплаты труда руководителю муниципального учреждения администрация муниципального округа, осуществляющая функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, обязана исходить из необходимости обеспечения условия о не превышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

Администрация муниципального округа, осуществляющая функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

7.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 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».

7.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.4. Объем педагогической нагрузки, установленный педагогическому работнику, определяется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка».

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной

должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Педагогическая нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем педагогической нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно педагогическому работнику ставки заработной платы.

Педагогическая нагрузка педагогических работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения в этом отпуске.

7.5. Право распределять педагогическую работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка», иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении педагогической работы на новый учебный год педагогическим работникам МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка», для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем учебной работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп, воспитанников и часов по учебным планам и программам.

Изменение объема педагогической работы устанавливается с письменного согласия работника.

7.6. Установленные педагогическим работникам оклады (приложение № 2 к настоящему Примерному положению), выплачиваются при условии выполнения нормы педагогической работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.7. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической нагрузки или педагогической работы.

7.8. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы,

исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы необходимо осуществлять исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) (далее - повышения) за квалификационные категории или по иным основаниям.

Размер оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы определяется путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

При оплате труда указанных педагогических работников применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, за работу в организациях, расположенных в сельской местности, а также по другим основаниям осуществлять к размеру оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно.

7.9. Помимо оплаты труда за фактический объем педагогической нагрузки педагогическим работникам организации могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ, руководство методическими объединениями, и другой дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты, которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах. Дополнительная оплата за выполнение функций заведования музеями, руководство методическими объединениями и другой дополнительной работы, определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (абсолютных величинах).

7.10. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка» применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год.

Размер оплаты за один час определяется Положением об оплате труда работников МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка».

7.11. Педагогическим работникам МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка» в пределах фонда оплаты труда устанавливается единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей работникам, награжденным нагрудным знаком Правительства Тамбовской области «За верность педагогической профессии».

Единовременное денежное вознаграждение является составной частью фонда оплаты труда, на которое распространяются действующие нормативные правовые акты в части начисления и взимания налогов.

Приложение № 1
Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Инжавинский
детский сад «Березка»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников МБДОУ «Инжавинский детский сад «Березка»,
относимых к основному персоналу, обеспечивающих выполнение основных
функций, в целях реализации которых создано учреждение:

Воспитатель;
старший воспитатель;
методист;
педагог-психолог;
учитель-логопед;
инструктор по физической культуре;
музыкальный руководитель.