

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников
МБДОУ «Килемарский
детский сад «Теремок»

 Г.А.Яндукина
«25» октября 2022 г.
Протокол № 5



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ
«Килемарский детский сад
«Теремок»

 С.А.Наймушина
«25» октября 2022 г.
Приказ № 55

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и применения фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Килемарский детский сад «Теремок»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке формирования и применения фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Килемарский детский сад «Теремок» (далее – учреждение), регулирует правоотношения по оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Килемарский детский сад «Теремок» (далее – Положение).

Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 года № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл (с последующими изменениями), постановлением администрации Килемарского муниципального района от 17.10. 2012 года № 709 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района» (с последующими изменениями).

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) – формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады (ставки) работников и компенсационные выплаты (связанные с режимом работы и условиями труда), стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

Средства ФОТ имеют целевое назначение и расходуются в соответствии с планом финансово – хозяйственной деятельности.

Средства ФОТ используются для выплат постоянным работникам, совместителям.

ФОТ формируется на основании штатного расписания;

Контроль за использованием средств ФОТ возлагается на заведующего МБДОУ «Килемарский детский сад «Теремок».

2. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

порядок определения уровня образования;

порядок определения стажа педагогической работы;

другие вопросы оплаты труда.

1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполняющего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

II. Штатное расписание

3. Штатное расписание составляется на основе Типового штатного расписания и общероссийского классификатора должностей рабочих и служащих.

4. Количество единиц штатного расписания определяется администрацией учреждения, исходя из соображений оптимального обеспечения учебно-воспитательного процесса и организации деятельности всех структур.

5. Штатное расписание утверждается приказом заведующего и действует до момента изменения.

6. Внесение и утверждение изменений в штатное расписание осуществляется приказом заведующего.

7. Фонд оплаты труда по штатному расписанию предусматривает средства на выплату основного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, предусмотренных ТК РФ.

8. При наличии соответствующих вакансий за счет средств, предусмотренных на оплату по штатному расписанию, работникам может производиться доплата в порядке, применяемом при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, или увеличения объема выполняемой работы, временном исполнении обязанностей.

9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

10. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11. Должностные оклады, определяемые на основе штатного расписания выплачиваются за выполнение работником объема работы или норм труда, обусловленных должностной инструкцией и трудовым договором.

III. Порядок и условия оплаты труда

12. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

13. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

14. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников – фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

15. В ставку заработной платы, оклада (должностного оклада) педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

18. Базовые оклады (ставки) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

18.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	помощник воспитателя	4 507

18.2 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	младший воспитатель	4 643

18.3 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	музыкальный руководитель	6 860
2	педагог дополнительного образования;	7 562
3	воспитатель; педагог-психолог;	7 915
4	старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог;	8 265

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
	учитель-логопед (логопед)	

19. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

19.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

19.1.1. Наличия среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

19.1.2. Наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

20. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 825
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 097
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 232
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 507
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 779
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 052
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	5 733

21. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н:

21.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	делопроизводитель	4 232

21.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
2	заведующий складом; заведующий хозяйством	5 188

22. С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 18-21 настоящего Положения:

22.1. За работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптивным основным общеобразовательным программам:

педагогическим работникам - 1,2;

другим работникам за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптивным основным общеобразовательным программам, -1,15;

22.2. Учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам) - 1,2.

22.3. Учителям родного языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп) с обучением на русском языке - 1,15.

23. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 22 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 22 настоящего Положения, с учетом абзаца 2 пункта 16 настоящего Положения образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), который применяется при исчислении заработной платы, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

24. В учреждении устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

26. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы,

окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

12 процентов ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда.

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

27.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере в размере 50 процентов часовой ставки (оклада).

27.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

27.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

27.4. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. Максимальный размер доплат установлен коллективным договором

(Приложение № 2)

27.4.1. Доплаты могут быть постоянными, временными, разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

27.4.2. В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены приказом работодателя.

27.4.3. Во всех случаях, когда указанные доплаты к ставкам заработной платы (окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

28. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

29. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Стимулирующие выплаты

30. В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые выплачиваются в пределах лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета на соответствующий финансовый год:

31. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- выплаты педагогам, впервые окончившим образовательные организации;
- премиальные выплаты по итогам работы.

32. Выплаты за качество выполняемых работ

32.1. Надбавки за наличие почетных званий:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 1 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 750 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 500 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждения, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности работника.

Выплаты за наличие почетного звания устанавливаются на постоянной основе (ежемесячно).

32.2 Надбавки за наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», - 250 рублей.

Работникам учреждения, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или педагогической деятельности работника.

Выплаты за наличие знаков отличия устанавливаются на постоянной основе (ежемесячно).

32.3. Выплаты надбавок стимулирующего характера осуществляется на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников учреждения

в соответствии с Приложением №1 к Положению.

32.3.1 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в учреждении (далее – комиссия). В состав комиссии входят заведующий учреждения, представитель Совета учреждения, представитель профсоюза, представитель трудового коллектива.

32.3.2 Педагоги учреждения самостоятельно заполняют портфолио результатов своей деятельности и предоставляют комиссии на рассмотрение.

Выплаты устанавливаются приказом по учреждению на основании протоколов комиссии за отчетный период при наличии фонда оплаты труда.

33. Выплаты за стаж работы

33.1 Выплаты устанавливаются к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника по основной должности за фактически отработанное время; педагогическим работникам - за стаж педагогической работы, учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы в образовательных учреждениях в следующем размере:

за стаж от 1 года до 10 лет - 10 процентов;

за стаж от 10 до 20 лет - 20 процентов;

за стаж свыше 20 лет - 30 процентов.

33.2. Выплата за стаж работы по совместительству не устанавливается.

34. Выплаты педагогам, впервые окончившим образовательные организации.

Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трёх лет после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

Надбавка молодому специалисту в первые три года работы устанавливается сверх минимального размера оплаты труда.

35. Премияльные выплаты по итогам работы.

35.1. Выплаты производятся из фонда экономии заработной платы. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном (денежном), так и в процентном отношении к должностному окладу.

35.2. Премирование по итогам работы осуществляется на основании показателей в соответствии с Приложением № 3 к Положению.

36. Надбавки, указанные в подпунктах 32.1, 32.2, пунктах 33,34 выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

Иные надбавки и доплаты

37. Работникам учреждения могут устанавливаться иные надбавки и доплаты, выплачиваться материальная помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета на соответствующий финансовый год.

37.1. Материальная помощь работникам оказывается в следующих случаях:

- в связи с болезнью;
- в связи со смертью члена семьи работника;
- в связи со смертью самого работника;
- в связи с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией (пожар, кража и т.д.);
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелым материальным положением.

37.2. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в образовательных учреждениях.

Материальная помощь выплачивается:

- при стаже работы до 1 года в размере 40% от оклада;
- при стаже работы от 1 года до 3 лет в размере 60 % от оклада;
- при стаже работы от 3 лет до 10 лет в размере 80% от оклада;
- при стаже работы свыше 10 лет в размере 100% от оклада.

38. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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.»

IV. Порядок определения уровня образования

39. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (ставок заработной платы) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов

о соответствующем уровне образования независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

40. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога при условии:

получения диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

41. Наличие у работников диплома государственного образца о наличии высшего образования с учетом квалификаций (степеней) «бакалавр», «специалист», «магистр», ученой степени «кандидат наук», «доктор наук» дает право на установление повышающих коэффициентов к базовым окладам педагогических работников в соответствии с пунктом 19.1.1. настоящего Положения.

42. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения педагогического профиля и приравненных к нему учебных заведений не дает права на установление повышающих коэффициентов к базовым окладам педагогических работников, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

43. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), работающим в учреждениях, дает право на установление повышающих коэффициентов к базовым окладам данных работников в соответствии с пунктом 19.1.1 настоящего Положения.

V. Порядок определения стажа педагогической работы

44. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

45. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным в установленном порядке Правительством Российской Федерации.

