

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
Мат Л.В. Матюханова



УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора
МАДОУ д/с № 10
от 01.04.2024 № 68/од



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда работников

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 10 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития
детей» города Ишима
(МАДОУ д/с № 10)

ПРИНЯТ

На общем собрании работников
трудоового коллектива, протокол от 26.01.2024 №1
с учетом мнения ПК, протокол от 26.01.2024 №1

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательного-речевого развития детей» города Ишима (далее - образовательная организация), реализующее основную общеобразовательную программу образовательной организации.
- 1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Ишима, постановлением Администрации города Ишима от 22.01.2024 года № 68 «О формировании фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования».
- 1.3. Данное положение вступает в силу с 01.04.2024 г.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется на текущий календарный год исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием, средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения образовательной организацией муниципального задания и определенные муниципальным правовым актом администрации города Ишима (далее - субсидия на иные цели), средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок, сроки доведения муниципального задания до образовательной организации устанавливаются муниципальным нормативным правовым актом администрации города Ишима.

2.2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации из средств субсидии на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

2.3. Расчетный фонд оплаты труда образовательной организации (ФОТр) формируется на текущий финансовый год за счет бюджетных средств, доведенных в соответствии с муниципальным заданием, рассчитывается по следующей формуле:
$$\text{ФОТр} = S1 + S2 + S3 + S4, \text{ где:}$$

$S1$ - фонд оплаты труда на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня (далее - услуга на присмотр и уход);

S2 - фонд оплаты труда на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования (далее - образовательная услуга);

S3 - фонд оплаты труда на повышение заработной платы медицинского персонала;

S4 - фонд оплаты труда на доведение заработной платы работников до минимального размера оплаты труда.

2.4. Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации, в соответствии с муниципальным заданием на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня, рассчитывается по следующей формуле:

$$S1 = N \times H \times K_v \times D, \text{ где}$$

N - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием муниципальной услуги на присмотр и уход;

H - количество детей, которым предоставлена муниципальная услуга;

K_v - коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием муниципальной услуги на присмотр и уход;

D - доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенных до образовательной организации выполнение муниципального задания на осуществление присмотра и ухода за детьми в группах полного дня, за исключением детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и детей с туберкулезной интоксикацией, составляет не менее 60% и не более 97%.

2.5. Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, рассчитывается по следующей формуле:

$$S2 = N_i \times H \times K_v \times D, \text{ где}$$

N_i - нормативы финансового обеспечения государственных гарантий;

H - количество детей, которым предоставлена муниципальная услуга;

K_v — поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленный для конкретной образовательной организации;

D - доля фонда оплаты труда в общем объеме бюджетных средств, доведенном до образовательной организации выполнение муниципального задания на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, составляет не менее 90% и не более 98%.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации, сформированный за

счет бюджетных средств, состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 75% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

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

3.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 3.4. настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

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

3.4.1. Единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

3.4.2. Ежемесячные выплаты работникам образовательных организаций, 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...", 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.

3.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных организациях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

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

б) 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.

3.6. Сложившаяся экономия социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат работникам образовательной организации в соответствии с главой 5 настоящей Методики.

3.7. Выплаты работникам образовательных организаций, предусмотренные подпунктом 3.4.2. пункта 3.4 настоящего положения, устанавливаются

трудовым договором на основании приказа руководителя образовательной организации по письменному заявлению работника образовательной организации.

3.8. Выплата педагогическому работнику образовательной организации, предусмотренная подпунктом 3.4.1 пункта 3.4 настоящего положения, производится на основании приказа руководителя образовательной организации по письменному заявлению педагогического работника образовательной организации.

3.9. Выплаты руководителям образовательных организаций, предусмотренные пунктом 3.4.2 настоящего положения, производятся в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

3.10. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат), включая:

- а) педагогических работников,
- б) административно-управленческий персонал образовательной организации;
- в) учебно-вспомогательный персонал образовательной организации, медицинский персонал;
- г) младший обслуживающий персонал образовательной организации.

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

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

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

3.13. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

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

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

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

- а) квалификационной категории педагога;

- б) оказания образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии;

- в) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья.

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

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию – 1,2.

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 1,1.

3.16. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах (Д), устанавливаются в размере:

а) адаптационные группы для детей раннего дошкольного возраста - 1,10;

б) группы в условиях консультационно-методического пункта — 1,10.

3.17. Повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья 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 — 1,15;

в) групповые и/или индивидуальные занятия с детьми и их родителями (законными представителями) в условиях консультационно-методического пункта - 1,15.

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

3.18. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле:

$ДОп = Обаз(п) \times А \times Д \times О$, 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;

Д - повышающие коэффициенты за оказание образовательных услуг детям, не имеющим отклонений в развитии, в вариативных формах;

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

3.19. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

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

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

Ежегодно по состоянию на 1 января и по состоянию на 1 сентября, а также в случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации

и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных организаций размеры должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера пересматриваются в соответствии с настоящей Методикой, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение.

3.21. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается:

а) для руководителей образовательной организации - в кратности до 8;

б) для заместителей руководителя:

- в случае если в штатном расписании образовательной организации предусмотрена только одна должность заместителя руководителя в кратности до 6;

- в случае если в штатном расписании образовательной организации предусмотрены две и более должности заместителей руководителя в кратности до 4;

в) для главных бухгалтеров образовательных организаций - в кратности до 3.

3.22. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат работникам образовательной организации в соответствии с главой 5 настоящего положения.

3.23. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательной организации стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат, которые распределяются ежемесячно.

4.2. Стимулирующие выплаты (премии) (за исключением работников административно-управленческого персонала) распределяются комиссией Управляющего совета образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации.

В состав комиссии должны входить работники образовательной организации, представитель Управляющего совета образовательной организации из числа родительской общественности и председатель первичной профсоюзной организации образовательной организации.

4.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников (**Приложение № 1**) образовательной организации являются:

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

- б) здоровье и развитие детей;
- в) удовлетворенность родителей.

4.4. Размеры, порядок, условия и критерии осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат, включая показатели эффективности деятельности работников образовательной организации определяются настоящим Положением и (или) коллективным договором образовательной организации. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты устанавливаются по результатам труда и оценки результативности деятельности всех работников по бальной системе.

4.5. Подсчёт баллов осуществляет комиссия Управляющего совета по представлению руководителя. На заседании комиссии руководитель предоставляет итоги работы каждого работника, выраженные в суммарном количестве набранных баллов по показателям эффективности и результативности труда работников.

Решение Управляющего совета оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ руководителя учреждения на стимулирование работников.

4.6. Стимулирование работников осуществляется ежемесячно. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за фактически отработанное время).

Фактически отработанное* время включает: время работы в течение нормального рабочего времени; время, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени; время, проведённое на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе; время простоя на рабочем месте не по вине работника; время, отведённое для коротких перерывов в работе для отдыха. В фактически отработанное время не включается оплаченное, но не отработанное время (ежегодный отпуск, время болезни).

4.8. Стимулирование работников за совмещение должностей производится путем начисления баллов по совмещаемой должности в оценочном листе. Показатели эффективности и результативности труда по данной должности. Под совмещением должностей понимается выполнение работником наряду со своей основной работой (должностью), определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности у того же работодателя в течение установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) на основании приказа.

4.9. При наложении на работника дисциплинарного взыскания (на основании приказа) стимулирование по критериям Показателей эффективности и результативности труда в разделе Б1 производится с учетом выявленных нарушений. Дисциплинарное взыскание — это наказание за совершенный дисциплинарный проступок, выражающийся в неисполнении либо в ненадлежащем исполнении возложенных на работника должностных обязанностей, если доказано, что в этом присутствует вина сотрудника (ст. 192 ТК РФ).

Руководитель образовательной организации вправе не представлять работников учреждения к премированию в случаях наложения на них дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

4.10. Итоговое количество баллов, набранных работником (Б (итог)), определяются по следующей формуле: $B(\text{итог}) = B1(\text{расчет}) + B2$, где: Б (итог) – итоговое количество баллов, набранных работником. Б1 (расчет) – баллы, которые рассчитывают за фактически отработанное время. Б2 – баллы, которые не подлежат расчету за фактически отработанное время, т.к. результат не зависит от количества отработанных дней по показателям эффективности и результативности труда работников.

4.11. Стоимость одного балла определяется по формуле: Стоимость 1 балла = ФОТс работников: общее количество баллов всех работников, набранных за месяц. ФОТ определяется в разрезе субсидий на выполнение муниципального задания. По субсидии на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях (Госстандарт) определяется размер премиального фонда педагогического персонала. За счет средств Субсидии на создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в финансируемых из местного бюджета организациях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, определяется размер премиального фонда учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, медицинского персонала.

4.12. Производится подсчет стимулирующей части каждого работника образовательной организации (стоимость балла умножить на сумму баллов каждого работника).

5. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации

5.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается с органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательной организации, на определенный срок, не превышающий 5 лет.

5.2. Оплата труда руководителя образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств централизованного фонда;
- г) стимулирующие выплаты от полученных образовательной организацией доходов от оказания платных образовательных услуг и иных платных услуг.

5.3. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательной организации вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) группы оплаты труда, установленной для образовательной организации, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее

соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

5.4. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств централизованного фонда;

- г) стимулирующие выплаты от полученных образовательной организацией доходов от оказания платных образовательных услуг и иных платных услуг;

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров образовательной организации устанавливаются в конкретной сумме.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в зависимости от фактических условий труда в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Премирование руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения производится в соответствии с Положением о централизованном фонде стимулирования труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций города Ишима, реализующих программы дошкольного образования.

5.7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения не может превышать установленного п. 3.22. предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующих образовательных организаций.

5.8. Положения настоящего раздела распространяются, в том числе на должностных лиц, временно исполняющих обязанности руководителя образовательной организации на период его отсутствия по причине увольнения.