СОГЛАСОВАНО
Мнение профсоюзной
организации учтено
_____ /_Е.В.Мичурина_/
« 16 » февраля 2026г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МБДОУ 120 г. Пензы
_____ С.В.Сорокина
« 16 » февраля 2026г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 120 Г. ПЕНЗЫ "АИСТЁНОК"

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 120 Г. ПЕНЗЫ ""АИСТЁНОК""
DN: C=RU, S=Пензенская область, STREET="Экспериментальная, 2Б", L=г. Пенза, T=Заведующая, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 120 Г. ПЕНЗЫ ""АИСТЁНОК""", ОГРН=1025801444767, СНИЛС=00870853555, OID.1.2.643.100.4=5837003599, ИНН=583502364570, E=ds120@inbox.ru, G=Светлана Викторовна, SN=Сорокина, CN="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 120 Г. ПЕНЗЫ ""АИСТЁНОК"""
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2026.11.06 12:18:28+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.3

ПОЛОЖЕНИЕ от 01.04.2024

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

с изменениями с 01.10. 2024, согласно приказу от 24.10.2024 № 181-ох
с изменениями с 01.01.2025, согласно приказу от 09.01.2025 № 02-ох
с дополнением к приложению № 16, согласно приказу от 20.02.2025 № 31-ох
с изменениями с 01.04. 2025, согласно приказу от 06.05.2025 № 65-ох
с изменениями с 01.10. 2025, согласно приказу от 30.10.2025 № 171-ох
с изменениями с 01.01.2026, согласно приказу от 12.01.2026 № 01-ох
с изменениями с 01.02.2026, согласно приказу от 16.02.2026 № 25-ох

ПЕНЗА 2025

1 . ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок» (далее Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок» (далее - учреждение), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития учреждения.
1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством всех уровней, в том числе Постановлением Администрации города Пензы от 27.03.2009. № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (в ред. Постановлений Администрации г. Пензы от 12.11.2009 **N 1391**, от 07.04.2011 **N 371**, от 22.08.2011 **N 993/2**, от 01.12.2011 **N 1464/2**, от 19.04.2012 **N 412/6**, от 14.05.2012 **N 539/3**, от 08.11.2012 **N 1376**, от 27.08.2013 № 931, от 27.12.2013 N 1587/1, от 31.12.2013 № 1603/18, от 02.10.2014 № 1152, от 30.10.2014 № 1272/4, от 26.05.2015 № 739, от 10.11.2015 № 1894/3, от 12.11.2015 № 1918/1, от 28.04.2017 № 745/1, от 11.12.2017 № 2384/11, от 26.01.2018 № 134/2, от 03.10.2018 № 1827/2, от 22.08.2019 № 1597, от 11.11.2019 № 2153/1, от 12.02.2020 № 169, от 21.08.2020 № 1162/2, от 27.10.2020 № 1522/4, от 02.11.2021 № 1658, от 01.03.2022 № 248, от 29.06.2022 № 927/2, от 22.08.2022 № 1239/1, от 28.09.2022 № 1460, от 02.12.2022 № 1904, от 10.10.2023 №№ 1457/1 и 1457/5, от 07.11.2023 № 1626/2, от 23.04.2024 № 294/4, от 18.11.2024 № 1762/1, от 10.12.2024 № 1894), от 05.05.2025 № 596/2, от 25.11.2025 № 1684, от 25.11.2025 № 1684/1, от 15.12.2025 №1808/1…..)
1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:
а) установление размеров базовых окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости от:
- специфики работы в образовательной организации;
в) осуществление выплат компенсационного характера:
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за работу с вредными условиями труда.
г) оплата дополнительных видов (объемов) работ;
д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Система оплаты труда работников учреждений образования должна обеспечивать:
- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от

квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством (далее МРОТ).

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах утвержденных объемов денежных средств на оплату труда.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Руководитель учреждения по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Применение всех повышающих коэффициентов к базовому окладу не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Индексация базовых окладов производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Пензы.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы, не включающей в себя выплаты компенсационного характера и выплаты за дополнительные виды и объёмы работ.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

должностной оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

(в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 14.05.2012 N 539/3)

заработная плата (оплата труда работника) – заработная плата за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

компенсационные выплаты - выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

доплаты за дополнительные виды и объем работы - доплаты за заведование кабинетами, руководство участком и другие виды работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

стимулирующие выплаты - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

1.6. Система оплаты труда в образовательных учреждениях регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, Постановлением Администрации города Пензы от 27.03.2009. № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы», настоящим Положением, Единым тарифно¬квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

2. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в образовательной организации;
- уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительный объем работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок определяются настоящим Положением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

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

2.3. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику без допущения двойного толкования.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

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

(Приложение 7);

$$О_{д}^{пр} = Б_{пр} \times (1 + \sum ПК_{б}), \text{ где}$$

() - должностной оклад педагогического работника;

Бпр - базовый оклад педагогического работника;

$\sum ПК_{б}$ - сумма повышающих коэффициентов базовых окладов.

Размеры базовых окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений образования и руководителей структурных подразделений даны в приложении 1.

2.5 Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

20 часов в неделю: учителям-логопедам, дефектологам;

24 часа в неделю: музыкальным руководителям;

30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре;

36 часов в неделю: воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

25 часов в неделю: воспитателям логопедических групп;

36 часов в неделю: педагогам –психологам;

36 часов в неделю: тьюторам;

18 часов в неделю: педагогам дополнительного образования.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования приведен в приложении 14.

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации приведен в приложении 15.

2.6 Должностной оклад (ставка) педагогического работника Оф, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для работников образовательных учреждений по следующей формуле:

$$О_{ф}^{п.р} = \frac{О_{д}^{п.р} \text{g} Ф_{н}}{Н_{чс}} + 100, \text{ где}$$

$О_{ф}^{пр}$ - должностной оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

О"р - должностной оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за специфику работы в образовательных организациях;

Фн - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

(в ред. Постановлений Администрации г. Пензы от 27.12.2013 N 1587/1, от 12.11.2015 N 1918/1)

2.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года: 20 числа месяца – за первую половину месяца и 05 числа следующего месяца - заработная плата за вторую половину месяца.

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых по форме согласно приложению 12.

2.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведены в приложении 13. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

Педагогическим работникам образовательного учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

2.10. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки),

исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

2.11. Заработная плата руководителей учреждений образования, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных 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, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных образовательных учреждений, устанавливается в кратности до 5, заместителей и главного бухгалтера до 3,5.

Должностной оклад руководителя учреждения образования устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителя	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	76811
2	71770
3	66994
4	65750
5	58638
6	54789
7	51208
8	47891

Размер должностного оклада руководителя учреждения образования определяется трудовым договором и устанавливается Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы № 464 от 27.03.2009.
(в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 28.09.2022 N 1460)

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений образования устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений образования.

Системы оплаты труда заместителей руководителей учреждений и главных

бухгалтеров, включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, локальными актами учреждений. При этом размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей учреждения с таким условием, что средняя заработная плата заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров не превышала среднюю заработную плату руководителя данного учреждения за отчетный год.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальных сайтах учредителей или по решению учредителя на официальных сайтах муниципальных образовательных учреждений в порядке, установленном учредителем.

2.12. Должностной оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в образовательных организациях;

2.13. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников образовательного учреждения, руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения (за исключением премии) устанавливаются приказом главного распорядителя бюджетных средств с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

Премия руководителю образовательного учреждения устанавливается постановлением Администрации города Пензы, исходя из оценки результатов по основным показателям деятельности образовательного учреждения, согласно приложениям 21, 22, 23.

За выполнение заданий особой важности и сложности, а также в связи с профессиональными праздниками и к юбилейной дате выплачиваются премии разового характера в пределах фонда оплаты труда учреждения.

К категории особо важных и сложных заданий относятся:

- подготовка и проведение мероприятий регионального, местного значения и (или) масштаба.

2.14. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$З_{Рук(АУП)} = О_{д}^{Рук(АУП)} + Д^{Рук(АУП)} + С^{Рук(АУП)}, \text{ где}$$

ЗРук(АУП) - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$О_{д}^{Рук(АУП)}$ - должностной оклад руководителей и других работников из числа АУП;

ДРук(АУП) - доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительный объем работы;

СРук(АУП) - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП.

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательного учреждения.

Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных учреждений на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательного учреждения обеспечивать достижение установленных образовательным учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников муниципальных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Основной персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники муниципальных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ ЧИСЛА

УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

2.15. Должностной оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательных организациях;

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений образования по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении 3.

2.16. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

Зувп = ОГ + Вувп +ДУВП+ Сувп, где

ЗУВП - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\partial}^{УВП}$ - должностной оклад работника из числа УВП и ОП;

Вувп - выплаты работнику из числа УВП и ОП за работу в особых условиях;

Дувп - доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительный объем работы;

Сувп - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

2.17. Должностной оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в образовательных организациях.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОЧИХ И ПРОЧИХ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

2.20. Должностной оклад (ставка) прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в образовательных организациях; важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры должностных окладов (ставок) прочих работников (рабочих) учреждений образования из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих даны в приложении 4.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя образовательного учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого

тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.21. Оплата труда рабочих осуществляется на основе ставок по оплате труда с учетом коэффициента специфики.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3 - 30 (с изменениями и дополнениями).

2.22. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$З_{раб} = О_{д}^{раб} + В^{раб} + Д^{раб} + С^{раб}, \text{ где}$$

Зраб - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

Од- должностной оклад (ставка) работника из числа прочих работников УВП и ОП;

Враб - выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за работу в особых условиях;

Драб - доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительный объем работы;

Сраб - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

2.23. За выполнение трудовых обязанностей работнику по должности «сторож» устанавливается суммированный учет рабочего времени – календарный год и применяется почасовая оплата труда. Стоимость дневного часа рассчитывается из МРОТ. За работу в ночное время с 22:00 до 06:00 производится доплата в размере 35 % от базового оклада.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ВЫПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ

2.24. Размер выплат за работу в особых условиях определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждом учреждении образования разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат

компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях", зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением образования в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ДОПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОБЪЕМ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.25. Размер доплат работникам за дополнительные виды и объемы работы определяется учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

В каждом учреждении образования разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительный объем работы в соответствии с рекомендуемым единым перечнем выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательной организации. Перечень (приложение № 9) к настоящему Положению о СОТ является приложением к Коллективному договору.

2.26. 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.

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

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению образования на оплату труда работников.

2.27. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ РАБОТЕ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

2.28. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с

которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.29. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (Приложение № 5), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации) (Приложение № 16);
- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Стимулирующие выплаты по результатам труда педагогическим работникам устанавливаются в балльной системе, согласно «Порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБДОУ 120 г. Пензы» (приложение 16.1.), согласованному с представительным органом организации.

Показатели эффективности и индикаторы качества труда педагогических работников закреплены в Приложении № 16 настоящего положения.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется, комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии

руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

2.30. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам образовательной организации может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника. Руководителю решение о выплате и размере материальной помощи утверждается соответствующим распорядительным актом муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Фонд оплаты труда учреждений образования формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня, исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета города Пензы.

3.2. В учреждениях образования, перешедших на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется, исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

3.3. Фонд оплаты труда работников учреждений образования формируется на календарный год за счет средств бюджета города Пензы, за счет субвенций на исполнение отдельных государственных полномочий в сфере образования по финансированию муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, средств образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности. Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

При расчете нормативных затрат на оказание муниципальных услуг за счет средств бюджета Пензенской области в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25% от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств бюджета города Пензы, за счет субвенций на исполнение отдельных государственных полномочий в сфере образования по финансированию муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, средств образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.
(в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 12.11.2015 N 1918/1)

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. N 597 и от 28.12.2012 N 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

3.4. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом учреждения образования и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Учреждение образования принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательного учреждения - не более 40 процентов.

При обеспечении дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала должность «помощник воспитателя» отнесена к основному персоналу.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение образования вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным учреждением муниципальных услуг.

3.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательной организации и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации и фонд стимулирования за высокое качество, и достигнутые результаты труда:

$$Ф_{от} = Ф_{б}^{от} + Ф_{стим}^{от}, \text{ где}$$

Фот - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

Фб - базовая часть Фот;

Ф стим - фонд стимулирования труда (стимулирующая часть Фот).

3.6. Руководитель учреждения обеспечивает проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательной организации, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

ОКЛАДЫ (СТАВКИ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ (В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ" ОТ 5 МАЯ 2008 ГОДА N 216Н)
(в ред. Постановлений Администрации г. Пензы от 10.10.2023 №, 1457/5)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	размер базового оклада педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень		
	инструктор по физической культуре	17745
	музыкальный руководитель	17745
2 квалификационный уровень		
	педагог дополнительного образования	18455
3 квалификационный уровень		
	воспитатель	19220
	педагог-психолог	19220
4 квалификационный уровень		
	учитель-логопед (логопед);	20000

	учитель-дефектолог; тьютер	

Приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

ОКЛАДЫ СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ИЗ ЧИСЛА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ (В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 29.05.2008 N 247Н "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ" (С ПОСЛЕДУЮЩИМИИЗМЕНЕНИЯМИ))
(в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 10.10.2023 №№ 1457/1)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	размер оклада (рублей)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка	13962
	Архивариус, кассир	13962
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		
	Техники всех специальностей и наименований, лаборант, инспектор по кадрам	14809
2 квалификационный уровень		
	Заведующий хозяйством	15251
3 квалификационный уровень		
	Заведующий производством (шеф-повар), Начальник хозяйственного отдела	15709
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	16665
	Экономист всех специальностей и наименований без категории	16665
	Инженер всех специальностей и наименований без категории (инженер по охране труда)	16665
	Специалист по кадрам	16665

Приложение № 3 к Положению о системе

оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ (В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ" ОТ 5 МАЯ 2008 ГОДА N 216Н)
(в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 10.10.2023 №№ 1457/1)

Квалификационный уровень	Наименование должностей По квалификационным уровням	размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	13555

Приложение № 4 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

ОКЛАДЫ ПРОЧИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ИЗ ЧИСЛА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ (В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 29.05.2008 N 248Н "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ")
(в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 10.10.2023 №№ 1457/1)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	13159
	дворник	13159
	Кастелянша	13159
	Кладовщик	13159
	Садовник	13159
	Сторож (вахтер)	13159

	Уборщик служебных помещений	13159
	Подсобный (кухонный) работник	13159
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (без квалификационного разряда)	13159
	Машинист по стирке белья	13159
	Электрик	13159
	Слесарь-сантехник	13159
2 квалификационный уровень	Повар 3 разряда	13555
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень		
	Повар 4, 5 разряда	13962

Приложение № 5 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

ПЕРЕЧЕНЬ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

(в ред. Постановлений Администрации города Пензы от 10.10.2023 №№ 1457/5)

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ЗА СТАЖ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

Стаж педагогической работы	за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников (руб)
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1400

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ЗА УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Уровень образования	за уровень образования по группе должностей педагогических работников (руб)
Высшее профессиональное образование	350

ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, С УЧЕТОМ ПРИСВОЕННОЙ ИМ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

Квалификационная категория	за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников (руб)
Высшая квалификационная категория	4640
(в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 02.10.2014 N 1152…….)	
Первая квалификационная категория	2320

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ, УСТАНАВЛИВАЕМЫЙ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ПРИМЕНЯЕМЫЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

Категория работников	ежемесячная выплата педагогическим работникам учреждений образования (руб)
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	6100

<*> Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с муниципальной общеобразовательной организацией, муниципальной дошкольной образовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Осуществление ежемесячной выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемой молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, с 01.09.2021 распространяется и на работников, являющихся студентами последних курсов очной формы обучения в

образовательных учреждениях педагогической направленности.

Категория работников	ежемесячная выплата (руб)
Молодые специалисты (студенты) из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	4000

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный…», «Заслуженный…», «Мастер спорта международного класса…»), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.».

Приложение № 6 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

ПЕРЕЧЕНЬ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДАМ РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ЗА РАБОТУ С ДЕТЬМИ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

(В редакции Постановления Администрации города Пензы от 10.10.2023 № 1457/5)

Категория работников	Ежемесячная выплата за работу с детьми дошкольного возраста (руб)
воспитатель	10800
прочий педагогический персонал (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог дополнительного	3750
Помощник воспитателя	3900

Приложение № 7 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

КОЭФФИЦИЕНТЫ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ (ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ОКЛАДОВ И СТАВОК РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ В ЛОГОПЕДИЧЕСКИХ ГРУППАХ

Показатели специфики работы	коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Воспитатель логопедической группы	
Учитель-логопед	0,2
Музыкальный руководитель (в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющих ограниченные возможности здоровья)	0,2
Тьютор	0,2
Дефектолог	0,2
Помощники воспитателей	0,15

В случае, когда работники учреждений образования имеют право на повышение окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

Приложение № 8 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ ТРУДА, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ
(в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 02.10.2014 N 1152)

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

Приложение № 9 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

1. Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников МБДОУ 120 г. Пензы, исходя из фактической нагрузки.

Наименование выплаты	Индикаторы (руб)	Размер (руб)
Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, спортивных соревнованиях, экскурсиях, участие педагога в детских праздниках в качестве персонажей, других видах учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором	1. 580 2. 1160 3. 1740 4. 2320	не более 2320
Заполнение документации, связанной с контролем санитарно - гигиенических условий (журнал утреннего фильтра, учета работы бактерицидных ламп, карантинный журнал, журнал закаливания)	воспитатель	1200
Заведование групповыми комнатами и прогулочными участками для воспитателей	воспитатель	1400
Заведование кабинетами (логопедический, кабинет психолога, дефектолога, кабинет музыкальных руководителей, спортивная площадка) для специалистов	специалист	1200
Заведование оборудованными музыкальным залом, спортивным залом, бассейном, компьютерным классом	2700	2700
Инфомационно - методическое обеспечение образовательного процесса (разработка дидактических игр, картотек, лепбуков, изготовление нестандартного оборудования).		2200
Другие дополнительные виды работ, регулируемые правилами внутреннего трудового распорядка, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) Выполнение общественной работы по линии профсоюза работников образования.	Председатель профкома	1200
Наставничество (в случае отсутствия квалификационной категории "педагог-наставник");	-	не более 10% от рекомендуемого размера оклада

Приложение № 10 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

(в ред. Постановлений Администрации г. Пензы от 14.05.2012 N 539/3, от 12.11.2015 N 1918/1, от 03.10.2018 N 1827/2, от 28.09.2022 N 1460)

Должностной оклад руководителя учреждения образования, определяемый трудовым договором, устанавливается органом местного самоуправления города Пензы, в ведении которого находится учреждение в соответствии с нормативным правовым актом Администрации города Пензы, а также коэффициентом уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда каждого учреждения образования.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей учреждений устанавливается органом местного самоуправления города Пензы, в ведении которого находится учреждение, с учетом объемных показателей деятельности учреждения.

В случае реорганизации учреждений образования, открытия новых учреждений повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей учреждений устанавливается органом местного самоуправления города Пензы, в ведении которого находится учреждение, с учетом объемных показателей деятельности учреждения.

Отнесение учреждений образования к группе по оплате труда осуществляется на основании следующей методики:

ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

(в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 28.09.2022 N 1460)

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

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ МАСШТАБА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ПЕНЗЫ

(в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 28.09.2022 N 1460)

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель начальника
Управления образования города Пензы
_____/_____/

«_____»_____ 2022 г.

С П Р А В К А
объемных показателей по МБДОУ 120 г. Пензы на 2023-2024 учебный год

Руководитель учреждения _____

Квалификационная категория _____

Почетное звание, ученая степень _____

П/П	ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ	УСЛОВИЯ РАСЧЕТА	РЕЗУЛЬТАТЫ			
			расчет			общая сумма баллов
			показатель	баллы	Сумма по показателю	
1.	Количество воспитанников в МДОУ	за каждого воспитанника 0,3 балла				
2.	Количество групп в МДОУ	за каждую группу 10 баллов				
3.	Количество обучающихся в возрасте до 3-х лет в МДОУ	за каждого воспитанника 0,5 балла				
4.	Превышение плановой наполняемости по количеству воспитанников в МДОУ План 745, список 885	за каждые 50 человек 15 баллов				
5.	Круглосуточное пребывание воспитанников в МДОУ	за наличие: - до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников – до 10 баллов; - 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или МДОУ, работающее в таком режиме – до 30 баллов				
6.	Наличие в структуре МДОУ филиалов	за каждый филиал: - до 100 человек – до 20 баллов; - от 100 до 200 человек - до 30 баллов; - свыше 200 человек – до 50 баллов				
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс до 10 баллов				
8.	Наличие оборудованного и используемого в	5 баллов				

	образовательном процессе музея					
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	за каждый вид до 15 баллов				
10	Наличие собственного оборудованного, имеющего лицензию здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый вид до 15 баллов				
11.	Наличие в МДОУ теплицы	до 20 баллов				
12.	Наличие оборудованных и используемых в МДОУ помещений для разных видов активной деятельности - изостудия, - театральная студия, - "комната сказок", - зимний сад - другое	за каждый вид до 15 баллов				
13.	Отсутствие фактов травматизма воспитанников во время пребывания в МДОУ	отсутствие несчастных случаев – 10 баллов (показатель 1), наличие несчастных случаев – 0 баллов (показатель – количество случаев)				
14.	Количество работников в МДОУ, имеющих квалификационные категории, чел.	за каждого работника – 1 балл; дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - 0,5 балла; - высшую квалификационную категорию – 1 балл				
15.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников, %	от 1% до 30% - 5 баллов; от 31% до 100% - 10 баллов				
16.	Наличие в МДОУ базы педагогической практики обучающихся среднего профессионального и высшего образования	за каждый вид 10 баллов, но не более 20 баллов в сумме				

17.	Учебно-методическая деятельность МДОУ (проведение научно-практических конференций, мастер-классов, семинаров-тренингов и др.: МДОУ - автор проекта)	за каждый вид 5 баллов, но не более 20 баллов в сумме				
18.	Наличие педагогов в МДОУ, ставших победителями и призерами очных профессиональных конкурсов за последний год, чел.	за каждого педагога: - на муниципальном уровне – 2 балла; - на региональном уровне – 3 балла; - на федеральном уровне – 4 балла				
19.	Наличие воспитанников в МДОУ, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные МДОУ на своей базе (робототехника)	за каждого воспитанника 0,5 балла				
20.	Наличие в общеразвивающих группах МДОУ воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) групп и МДОУ (групп) компенсирующего вида)	за каждого воспитанника 1 балл				
21.	Доля воспитанников МДОУ, принимающих участие в сдаче норм ГТО, соответствующего возраста и подлежащих к участию, %	от 1 % до 50% - 10 баллов; от 51 % до 70 % - 12 баллов; от 71 % до 90% - 15 баллов; от 91 % до 100% - 18 баллов				
22.	Наличие воспитанников в МДОУ, ставших победителями и призерами очных конкурсов, НПК, олимпиад за последний год, чел.	за каждого воспитанника: - на муниципальном уровне – 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла; - на федеральном уровне – 3 балла				
23.	Наличие в МДОУ победителей и призеров творческих конкурсов и соревнований за последний год, чел.	за каждого воспитанника: - на муниципальном уровне – 1 балл; - на региональном уровне – 2 балла; - на межрегиональном уровне – 3 балла				
24.	Наличие в МДОУ победителей из числа воспитанников, педагогических работников, творческих коллективов в	за каждого дипломанта – 10 баллов				

	конкурсах, смотрах, фестивалях за последний год	за каждого победителя или лауреата: - Всероссийского уровня - 15 баллов; - Международного уровня – 20 баллов				
ИТОГО БАЛЛОВ						
ГРУППА						

Заведующий МДОУ № _____

Начальник ООО_____

Гл. специалист ООО_____

Начальник ОКиПО_____

Гл. специалист ОПСО_____

Начальник ОПСО _____

Приложение № 11 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

НОРМЫ ЧАСОВ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ (ИЗМЕНЕНИЯ) ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ УЧИТЕЛЕЙ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Утратило силу с 1 января 2015 года. - Постановление Администрации г. Пензы от 30.10.2014 N 1272/4

Приложение № 12 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

(В редакции Постановления Администрации города Пензы от 10.10.2023 №№ 1457/5)

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК

педагогических работников _____ на _____ 20___ года

№ п/п	Показатели на начало года	группы				
		Первая младшая	дошкольная	логопедическая.		Всего
1	Число групп					
2	Списочное число детей					
3	Фактическое число детей					

№ п/п	ФИО	Должность	Образование с/с; высшее	Наименование, номер, дата окончания образовательного учреждения	Педагогический стаж	категория	базовый оклад	количество ставок
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Базовый оклад на нагрузку	За стаж педагогической работы (руб.)		За уровень образования (руб.)		За наличие квалификационной категории (руб.)	
	за ставку	за нагрузку	за ставку	за нагрузку	за ставку	за нагрузку
10	11	12	13	14	15	16

Молодым специалистам (руб)		За специфику работы (руб.)		За работу с детьми дошкольного возраста (руб.)		Методическая литература (руб.)
за ставку	за нагрузку	k	сумма	за ставку	за нагрузку	сумма
17	18	19	20	21	22	23

За дополнительные виды работ		Стимулирующие выплаты		Всего ФЗП (руб.)
%	сумма	баллы	сумма	
24	25	26	27	28

При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение уровня оплаты труда, в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата с учетом увеличения стажа.

Приложение № 13 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:
- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с настоящим порядком.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем

деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

2. Почасовая оплата труда не педагогических работников применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников, продолжавшегося не более двух месяцев. Стоимость часа рассчитывается, исходя из должностного оклада замещаемой должности.

Приложение № 14 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	2.

Образовательные учреждения	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатыепионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебновоспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебной частью, логопедическими
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Приложение № 15 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:
время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за

один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3.В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин в общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов

ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5.Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7.Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8.В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкции могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 16 к Положению о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИ-

МУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА

Показатели результативности труда педработников за период работы с 01.09. по 31.01. (или с 01.02. по 31.08.) для стимулирующих выплат с 01.02. по 31.08. (или с 01.09. по 31.01, соответственно)			max баллов
1.	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников		
1.1.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, викторинах, олимпиадах и других мероприятиях, подтвержденная дипломами, грамотами, сертификатами	Федеральный уровень -3б, Региональный уровень-2б Муниципальный уровень-1б	3
2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (законными представителями).		

2.1.	Использование современных информационных технологий при общении в социальных сетях и на сайте учреждения (систематичность, актуальность, профессионализм)	ежемесячные результаты 2б	2
2.2.	Высокий уровень вовлечения родителей (законных представителей) в реализацию образовательного процесса посредством участия в творческих выставках различной направленности, отличающихся содержательностью, значимостью, целесообразностью	за каждое мероприятие- 1б	2
2.3.	Недопущение конфликтных ситуаций и (или) высокий уровень их решения	отсутствие обоснованных жалоб-	2
3.	Результативность работы педагога		
3.1.	Участие педагога в инновационной деятельности (экспериментальные площадки, профессиональные конкурсы, НПК и т.д.)	1б. за каждую единицу	2
3.2.	Результативность участия педагога в инновационной деятельности (призовые места)	Федеральный-3б, Региональный-2б Муниципальный-1б	3
3.3.	Участие педагога в организации и проведении детских праздников, концертов и т.д. за пределами рабочего времени в качестве персонажей.	0,5 за мероприятие	3
3.4.	Высокий уровень проведенных социально-значимых и общественно - полезных акций и мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения, города, области	Федеральный уровень-3б; Региональный уровень-2б; Муниципальный уровень-1б	3
3.5.	Охват воспитанников дополнительным образованием	0,1 балла за каждого воспитанника	2
4.	Организация физкультурно-оздоровительной работы		
4.1.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, способствующих снижению количества пропусков детьми ДОУ в целях сохранения здоровья воспитанников, непрерывности и качества освоения образовательной программы	Средний % посещаемости от списочной численности детей от 3 лет: от 51 до 60 % -1 балл; 61% и выше - 2 балла. От 1,5 до 3 лет: от 41 до 50% - 1 б.; от 51% – 2 б.	2
4.2.	Участие и результативность воспитанников в мероприятиях физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности (сдача ном ГТО, соревнования по плаванию)	участие-1б, призовое место - 2 б.	2
	5. Индивидуальная работа с детьми		
5.1.	Своевременное выявление детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации и эффективное взаимодействие с их семьями	Наличие взаимодействия и результатов	2
5.2.	Работа с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами в общеобразовательных группах	2 балла за воспитанника	2
5.3.	Сложность и напряженность в работе с детьми первых и вторых младших групп	0,1 списочного состава группы	2

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ

ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА

	Критерии результативности труда заместителей заведующего МБДОУ	индикаторы	% должн. оклада
1	Расширение спектра услуг, предоставляемых населению, внедрение новых форм дошкольного образования, создание дополнительных мест для детей дошкольного возраста (наличие при учреждении ГКП, дополнительных групп в другом здании) КЦ	Наличие	2
2	Личное участие в создании комфортных условий в помещениях, совершенствовании материально-технической базы учреждения, подготовке к началу учебного года, эстетика оформления помещений)	Личное участие	2
3	Эффективное использование педагогами информационных технологий в образовательной деятельности	Использование	1
4	Эффективная организация и проведение мониторинга качества дошкольного образования в учреждении	Процент прохождения выше среднего по региону	1
5	Высокие результаты методической работы с педагогическими кадрами и семьями воспитанников (участие и призовые места участников образовательного процесса в конкурсах, конференциях, экспериментальные и стажировочные площадки всех уровней и пр.)	Наличие	1
6	Наличие публикаций, статей и методических рекомендаций по результатам научно-исследовательской работы учреждения	Наличие	3
7	Высокий уровень подготовки педагогов к квалификационным испытаниям на высшую и первую квалификационные категории	100% аттестация	4
8	Обеспечение высокого качества информационной открытости учреждения	Наличие и наполняемость официального сайта, страниц учреждения в	4

		социальных сетях и пр.	
9	Эффективная работа с педагогами по организации новых форм взаимодействия с семьями воспитанников (онлайн-родительских собраний, консультаций, семинаров, мастер-классов, реализация онлайн-проектов)	Отсутствие жалоб	2
10	Поддержание положительного социально-визуального имиджа	Общий стиль, отличительные знаки, традиции, партнерские отношения, отражение деятельности в СМИ и пр.	2
11	Эффективность работы по организации дополнительных образовательных услуг	Исполнение плана ФХД	2
12	Обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности, внедрение и распространение цифровой грамотности среди коллег		2
13	Результативность деятельности, способствующая снижению количества пропусков детьми в целях сохранения непрерывности и качества освоения образовательной программы	Результаты посещаемости	1
14	Результативность использования спортивной базы учреждения, взаимодействие с ФОК в целях реализации основной образовательной программы дошкольного образования	Ежемесячные мероприятия, в соответствии с планом	1

	Критерии результативности труда главного бухгалтера МБДОУ	Индикаторы	% должн.

			оклада
1	Эффективное использование бюджетных средств с целью достижения высокого уровня реализации образовательной программы дошкольного образования	Равномерное поквартальное освоение ассигнований бюджета	10
2	Обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности, внедрение и распространение цифровой грамотности среди коллег	Участие, внедрение, разработка	15
3	Высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота, способствующих сокращению затрат рабочего времени (за единицу продукта), отсутствию кредиторской задолженности	За каждую единицу внедрения и использования, остсутствие кредиторской задолженности	10
4	Активное участие в семинарах, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях, способствующих повышению имиджа организации	Участие	20

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ АХП ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА

	Критерии результативности труда бухгалтера, экономиста, начальника ХО, делопроизводителя	Индикаторы	% должн. оклада
1	Обеспечение высокого качества работ, совершенствование ЗУН (знаний, умений, навыков) по смежным направлениям хозяйственной деятельности, ведения бюджетного учета	Внедрение и использование цифровизации (за единицу продукта) Способность замещения по смежным направлениям	30

бухучета

2	Высокая эффективность использования в работе современных электронных программ в сфере бухгалтерского учета, документооборота.	Сокращение затрат рабочего времени (за единицу продукта) Отсутствие кредиторской задолженности	20
3	Участие в семинарах, самообразование, повышение квалификации, способствующие повышению имиджа организации (распространение полученного опыта среди коллег)	Участие, наличие повышения квалификации волонтерство	30

Приложение № 16.1
к Положению о системе оплаты труда
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБДОУ 120 г. Пензы.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Законом Пензенской области от 2 ноября 2004 г. № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплат труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда, методикой распределения

стимулирующей части фонда оплаты труда для общеобразовательных учреждений Министерства образования Пензенской области.

1.2. Настоящий порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) определен для педагогических работников.

1.3. Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ:

- обязательное участие профсоюзного комитета в распределении стимулирующей части ФОТ;

- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;

- дифференциация размера выплат работникам из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;

- публичность институционально закрепленных на уровне МБДОУ 120 г. Пензы показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника;

- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника с участием трудового коллектива, профсоюзного органа;

- балльный характер учета результатов работы педагогических работников для распределения стимулирующей части ФОТ;

- приоритетность электронных форм фиксации результатов работы педагогических работников для распределения стимулирующей части ФОТ и автоматизированное распределение ФОТ в соответствии с полученными результатами электронного сбора информации.

1.4. Распределение стимулирующей части ФОТ производится два раза в год (на 01сентября и 01февраля), исходя из объемов стимулирующей части ФОТ. Распределяется месячный объем стимулирующей части ФОТ.

1.5. Распределение стимулирующей части ФОТ согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом руководителя.

1.6. Распределение стимулирующей части ФОТ фиксируется в виде таблицы, в которой указаны: фамилии и инициалы сотрудников, количество набранных баллов по итогам оценки результатов и качества их труда, размер ежемесячной стимулирующей выплаты

1.7. Выплаты сотрудникам из стимулирующей части ФОТ производятся ежемесячно в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа руководителя МБДОУ 120 г. Пензы.

Раздел 2. Оценка качества и результативности труда педагогических работников МБДОУ 120 г. Пензы.

2.1. Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании показателей качества и результативности, утвержденных на уровне учреждения.

2.2. Результативность и качество труда педагогических работников измеряется по результатам их образовательной деятельности.

2.3. Перечень показателей определяется настоящим приложением и утверждается на уровне учреждения. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов педагогическому работнику.

2.4. Система показателей качества и результативности труда педагогических работников со значениями индикаторов формирует электронную базу данных учета качества и результативности труда педагогических работников. Внесение данных осуществляют в течение учебного года, включая летний-оздоровительный период заместители заведующей учреждения..

2.5. Дважды в год (1 сентября и 1 февраля текущего финансового года) данные базы представляются для общего доступа педагогических работников. После чего формируется распределение стимулирующей части ФОТ, согласно настоящему порядку.

Раздел 3. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ по результатам оценки качества и результативности труда педагогических работников

3.1. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ определяется настоящим Приложением к Положению о СОТ МБДОУ 120 г. Пензы.
3.2. Стимулирующая часть ФОТ педагогических работников и помощников воспитателей распределяется по методике балльной системы.
3.3. Балльный рейтинг работников формируется на основании данных системы учета качества и результативности труда, представленных заместителями заведующей. В специальной учетной форме на электронном и бумажном носителях каждому педагогическому работнику (i – порядковый номер присвоенный работнику в рейтинге) МБДОУ 120 г. Пензы сопоставляется суммарный балл (Ni), рассчитанный с учетом весовых коэффициентов электронной системой учета качества и результативности труда педагогических работников. Рейтинг утверждается приказом руководителя.
3.4.На основании утвержденного рейтинга рассчитывается сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном рейтинге (S, S=N1+N2+…+Ni).
3.5.Определяется и утверждается приказом руководителя расчетная стоимость одного балла (m) по формуле: m = ФОТст1 / S, где

m - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам;

ФОТст1 – объем (выраженный в рублях) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на период действия проводимого распределения (с сентября по январь и с февраля по август.

S - сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном рейтинге;

период действия (количество месяцев) назначаемой величины стимулирующей выплаты в случае распределения стимулирующей части ФОТ в сентябре (действие выплаты 5 месяцев: с сентября по январь), в случае распределения стимулирующей части ФОТ в феврале (действие выплаты 7 месяцев: с февраля по август. Неравномерность периода выплат связана со спецификой непосредственно образовательной педагогической деятельности с сентября по май и периодами исключительно летних отпусков педагогических работников, когда оплата производится, исходя из среднего заработка работника за предшествующий год.

a. Величина стоимости одного балла (m) вычисляется каждый раз при распределении стимулирующей части ФОТ (два раза в год), и (или) по обоснованной необходимости.

b. В соответствии с рейтингом и баллами определяется месячный объём стимулирующей выплаты для каждого педагогического работника:

Zi = Ni * m, где:

Zi - месячный объём стимулирующей выплаты для i-го работника в утверждённом рейтинге;

Ni – сумма баллов, набранная i-ым работником согласно утвержденному рейтингу;

m - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

c. Полученное распределение стимулирующей части ФОТ вместе с расшифровкой оснований, набранных каждым педагогическим работником баллов заместители

заведующей представляют на согласование в порядке, утвержденном настоящим Положением.

d. По согласованию представленного совету распределения стимулирующей части ФОТ, заведующая учреждением закрепляет результаты этого распределения приказом, на основании которого бухгалтерия осуществляет ежемесячные выплаты педагогическим и другим работникам.

Приложение № 16.2.
к Положению о системе оплаты труда
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 120 г. Пензы «Аистёнок»

1. Перечень повышающих коэффициентов за работу по профессиональной квалификационной группе административно- хозяйственного и вспомогательного персонала МБДОУ 120 г. Пензы, исчисляемых от базового оклада работника.

должность	показатель	k
Экономист, бухгалтер, начальник хозяйственного отдела, инженер по охране труда, делопроизводитель	Повышающий коэффициент в бюджетной организации, реализующей общеобразовательные программы дошкольного образования	1,05
Завхоз	Повышающий коэффициент в бюджетной организации, реализующей общеобразовательные программы дошкольного образования	0,78
Помощник воспитателя		0,72

За выполнение других отдельных заданий для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) устанавливаются персональные повышающие коэффициенты и закрепляются приказом по организации. Размер определяется в зависимости от объёма и значимости дополнительной работы в пределах выделенных ассигнований.

2. Перечень выплат работникам общеотраслевых профессий МБДОУ 120 г. Пензы, выплачиваемых в абсолютной величине до МРОТ

должность	показатель	руб
Шеф – повар; повар 5 разряда; повар 4 разряда повар 3 разряда	Доведение до МРОТ в бюджетной организации, реализующей общеобразовательные про-граммы дошкольного образования	11384 13131 13131 13538
Подсобный (кухонный работник), кладовщик, машинист по стирке белья, рабочий по комплексному обслуживанию здания. Уборщик служебных помещений, сторож, дворник		13934