

61

1.8. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда работников образовательной организации являются:

1.8.1. Соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации работника);

1.8.2. Отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;

1.8.3. Стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;

1.8.4. Равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;

1.8.5. Нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата работника не должна зависеть от результатов труда других работников;

1.8.6. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.9. Работодатель обеспечивает работу системы учета результатов труда и показателей трудового вклада, основное назначение которой состоит в учете индивидуальных результатов труда и установлении для каждого работника таких показателей работы, которые в совокупности обеспечивали бы достижение конечных результатов подразделений и организации в целом.

2. Оплата труда работников образовательной организации

2.1. Заработная плата работников состоит:

- **из базового оклада** (для педагогических работников с учетом квалификационной категории) с применением:

- **специальных гарантированных надбавок (коэффициентов),**

- **стимулирующих выплат** - материальная заинтересованность работников образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы;

Стимулирующая часть заработной платы воспитателей, музыкального руководителя, обслуживающего персонала устанавливается органом самоуправления образовательной организации по представлению заведующего.

Для заведующего и педагогических работников – за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской-I и II степени), «Заслуженный учитель» - доплата 3000 рублей, за отраслевые награды - «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - доплата 500 рублей

- **иных выплат**, которые могут быть установлены локальными актами образовательной организации, коллективным договором.

2.2. Размер оклада устанавливается в соответствии с занимаемой должностью работника согласно штатному расписанию, трудовому договору и др. Размер оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

3. Расчет оплаты труда для работников

образовательной организации

3.1. Расчет оплаты труда заведующего МБДОУ

Оплата труда заведующего устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава и стимулирующей надбавки данной образовательной организации на основании Методики формирования оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций:

- за контингент воспитанников - 0,5
- за наличие высшей квалификационной категории - 0,15

Стимулирующие надбавки устанавливаются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

3.2. Расчет оплаты труда воспитателя

Оплата труда воспитателей, рассчитывается исходя из:

- базового оклада с учетом производственной нагрузки (1,15) и квалификационной категории с применением гарантированных надбавок:

- за работу в сельской местности - 0,25
- за контингент - 1
- стимулирующих выплат.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой комнаты) на одного ребенка в зависимости от возраста.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации /нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН.

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

3.3. Расчет оплаты труда музыкального руководителя

Оплата труда музыкального руководителя, рассчитывается исходя из:

- базового оклада с учетом производственной нагрузки (0,25) и квалификационной категории с применением гарантированных надбавок:

- за работу в сельской местности - 0,25
- стимулирующих выплат.

3.4. Расчет оплаты труда помощника воспитателя.

Оплата труда помощника воспитателя рассчитывается исходя из:

- базового оклада, с применением гарантированных надбавок:
- за осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий - 0,30;
- за работу во вредных условиях труда - 0,12
- стимулирующих выплат.

3.5. Расчет оплаты обслуживающего персонала

Для прочего обслуживающего персонала (повар, прачка, сторож) оплата труда рассчитывается исходя из:

- базового оклада, в соответствии с производственной нагрузкой;
- стимулирующих выплат;
- за работу во вредных условиях труда - 0,12 (для повара)

4. Заключительные положения

4.1. Система оплаты труда разработана для дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, и применяется в отношении всех категорий работников: педагогических и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя учебно-вспомогательный, обслуживающий и административный персонал.