

Согласовано:
Первичная профсоюзная организация
МДОУ «Детский сад №7
«Василек»
Протокол заседания профкома №

«27» 03 2017г.



**Положение об оплате труда работников
и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МДОУ «Детский сад №7 «Василек» . .**

Принято
общим собранием работников
МДОУ «Детский сад №7 «Василек»
«03» марта 2017г. , протокол №2

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Калужской области от 06.07.2011 №163 (в редакции Законов Калужской области от 28.12.2011 № 242-ОЗ, от 29.06.2012 № 300-ОЗ, от 07.12.2012 №355-ОЗ, от 27.12.2013 № 526-ОЗ), и является локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда работников МДОУ «Детский сад №7 «Василек», далее МДОУ.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, размер оплаты труда работников МДОУ за счет средств, поступающих из областного бюджета в виде субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования.

1.3. Фонд оплаты труда МДОУ рассчитывается из норматива по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования и поправочного коэффициента образовательной организации.

Фонд оплаты труда МДОУ утверждается распорядителем - средств бюджета по «Образованию»- отделом образования администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район».

1.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

1.5. Штатное расписание разрабатывается в МДОУ в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Должности работников, включаемые в штатное расписание МДОУ, должны соответствовать его уставным целям, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и Единому квалификационному справочнику общеотраслевых работ и профессий рабочих.

1.6. Положение об оплате труда работников МДОУ принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с выборным органом профсоюзной организации МДОУ «Детский сад №7 «Василек» и вводится в действие приказом руководителя МДОУ.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Фонд оплаты труда руководителя, главного бухгалтера и работников МДОУ формируется из средств на оплату окладов руководителя, главного бухгалтера и работников организации, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания МДОУ на 1 января соответствующего финансового года.

2.2. Фонд оплаты труда организации рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^n N_i \times Y_i \right) \times П \times Д,$$

где ФОТ - фонд оплаты труда муниципальной дошкольной образовательной организации;

п - количество нормативов;

N_i - норматив по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, устанавливаемый законом Калужской области, в зависимости от возраста детей в группах, вида группы,

режима работы группы;

Y_i - среднегодовое количество обучающихся в муниципальной дошкольной образовательной организации;

Π - поправочный коэффициент для конкретной муниципальной дошкольной образовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом органа местного самоуправления, выполняющего функции учредителя, в зависимости от объема предоставляемых образовательных услуг;

D - доля фонда оплаты труда, определенная в нормативе.

2.3. Средства на выплаты компенсационного характера предусматриваются в размере не менее 15 процентов от средств на оплату окладов руководителя, главного бухгалтера и работников муниципальной образовательной организации.

2.4. Средства на выплаты стимулирующего характера предусматриваются в размере не менее 25 процентов от средств на оплату окладов руководителя, главного бухгалтера и работников.

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Оплата труда работников организации состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер оплаты труда работников организации.

3.2.1. Размер оплаты труда работников определяется по формуле:

$$O_{\text{т}} = O + \text{KM} + \text{CT},$$

где $O_{\text{т}}$ - размер оплаты труда работника;

O - оклад работника;

KM - выплаты компенсационного характера;

CT - выплаты стимулирующего характера.

3.2.2. Размеры окладов работников организации определяются по формуле:

$$O = \text{BO} \times K_1 \times K_2,$$

где BO - базовый оклад;

K_1 - повышающий коэффициент по организации;

K_2 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

1,35-при наличии высшей квалификационной категории;

1,18-при наличии первой квалификационной категории;

1,09- при наличии второй квалификационной категории

или соответствия занимаемой должности по результатам аттестации.

Прочим категориям работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере 1,0.

3.2.3. Размеры базовых окладов работников организации определяются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

3.3. Размер оплаты труда руководителя организации определяется по формуле:

$$O_{\text{тр}} = O_{\text{р}} + \text{KM} + \text{CT},$$

где Отр - размер оплаты труда руководителя;
Ор - оклад руководителя;
КМ - выплаты компенсационного характера;
СТ - выплаты стимулирующего характера.

Размер оклада руководителя определяется отделом образования на основании:
- среднемесячной численности работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя;

- фонда заработной платы работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя

по формуле:

$$Ор = СЗП \times 2,0,$$

где СЗП - средняя заработная плата работников организации, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

2,0 - повышающий коэффициент руководителю организации.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя МДОУ определяется в соответствии с приложением N 2 к настоящему Положению.

Размер оклада руководителя устанавливается приказом отдела образования.

3.4. Размер оплаты труда главного бухгалтера определяется по формуле:

$$Отзр = Озр + КМ + СТ,$$

где Отзр - размер оплаты труда главного бухгалтера;

Озр - оклад главного бухгалтера;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

Оклад главному бухгалтеру МДОУ устанавливается на 30 процентов ниже оклада руководителя МДОУ.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

4.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Условия и размеры выплат компенсационного характера главному бухгалтеру, работникам организации устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

Размеры выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются приказом отдела образования.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

5.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителя, главного бухгалтера и работников организации.

5.2. На стимулирование работников, работающих по основной должности, относящейся к:

- профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

- профессиональной квалификационной группе должностей работников административно-хозяйственного

направляется не менее 65 процентов средств, предусмотренных в детском саду на выплаты стимулирующего характера.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;

- доплаты отдельным категориям работников;

- премии по результатам работы;

- материальная помощь;

--поощрительные выплаты.

6. Порядок установления доплат, поощрительных выплат, премий, материальной помощи

6.1. Доплаты

6.1.1. Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу работника на определенный срок, но не более 1 года.

Конкретные размеры доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы работникам МДОУ и порядок их установления закрепляются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения профсоюзного органа работников МДОУ.

Доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы могут устанавливаться в процентном соотношении или в абсолютных величинах к должностному окладу работника, максимальным размером не ограничиваются, выплачиваются за фактически отработанное время.

№ п/п	направления	размер доплаты
1.	Работа педагогического работника в режиме передового педагогического опыта (стажировочная площадка, «опорное» учреждение, с приоритетным направлением	до 20%

	деятельности).	
2.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ	до 20%
3.	Педагогам, являющимся наставником молодого педагога.	до 20%
4.	Доплата педагогическим работникам за работу с детьми в режиме инновационных методик, технологий, построение и реализацию педагогического процесса в условиях ФГОС	до 10%
5.	Реализация дополнительных проектов: - духовно- нравственной направленности - экологический - краеведческий - и т.д.	до 20%

6.1.2. Отдельным категориям работников образовательных учреждений устанавливаются следующие доплаты:

6.1.2.1. Доплата работникам образовательных учреждений:

- которым присвоено почетное звание Российской Федерации - в размере 1500 рублей в месяц;

- награжденным государственными наградами Российской Федерации, нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значком "Отличник народного просвещения", - в размере 1000 рублей в месяц.

Работникам образовательных учреждений, имеющим право на вышеперечисленные доплаты, доплата производится по одному из оснований по выбору работника.

6.1.3. Доплата молодым специалистам, имеющим педагогическое образование и работающим в МДОУ, устанавливается в размере 20% от должностного оклада.

Молодым специалистом считается выпускник образовательного учреждения среднего профессионального, высшего профессионального или послевузовского профессионального образования по педагогической специальности в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и (или) квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством, на работу в образовательное учреждение по должности, относящейся к:

- ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»;
- ПКГ «Должности педагогических работников».

6.1.4. Доплата за ученую степень устанавливается работникам, работающим в образовательной организации в соответствии с Законом Калужской области от 09.10. 98 г. № 17-ОЗ «О науке и научно- технической деятельности в Калужской области».

6.1.5. Доплата за посещаемость выплачивается работникам организации, работающим в группах, при условии посещаемости детей:

- Свыше 90%-2000 рублей
- от 80%-90%-1500 рублей
- от 70%-80% - 1000 рублей

Доплата за посещаемость выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время на основании приказа руководителя организации.

6.2. Поощрительные выплаты

6.2.1 Поощрительные выплаты устанавливаются работникам МДОУ к юбилейным и праздничным датам приказом руководителя МДОУ и зависят от финансового состояния учреждения.

6.2.1.1. Поощрительные выплаты работникам МДОУ устанавливаются:

- к юбилейным датам:

- организации – 50 лет и далее через каждые 50 лет - до 3 000 руб.
- работники – 50 летие, 55-летие (для женщин), 60- летие со дня рождения и далее через каждые 5 лет - до 5 000 руб.
- выплаты к праздничным датам (статья 112 ТК РФ) и профессиональным праздникам (23 февраля, 8 Марта, День дошкольного работника) - до 3 000 руб.

6.3. Премия

6.3.1. Премией является денежное вознаграждение, выплачиваемое работнику МДОУ по результатам его работы в целях повышения эффективности его деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создании условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемой работы.

6.3.2. Премирование работников МДОУ производится:

- по итогам работы за месяц, квартал;
- по результатам выполнения особо важных и срочных работ.

6.3.3. Премия по результатам выполнения особо важных и срочных работ выплачивается:

- за работу педагогического работника вне плана работы, отражающие инициативность и творчество педагога в работе с детьми;
- за победы образовательной организации в конкурсах районного, регионального, федерального уровней;
- за активное участие в разработке образовательной программы образовательной организации, проектов и т.д.;
- за активное участие в работе комиссий, временных творческих групп по проблемам воспитательно-образовательного процесса МДОУ;
- другое.

Премия по результатам выполнения особо важных и срочных работ выплачивается в процентном соотношении к должностному окладу (не более 100%).

6.3.4. Премирование работников МДОУ по итогам работы за месяц, квартал производится по результатам оценки и отчета о результативности и успешности проделанной работы работниками организации.

Оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В системе оценки результативности профессиональной деятельности работников МДОУ учитываются результаты, полученные в рамках проверок контролирующих органов, внутреннего контроля администрации организации, представляемые заведующей, старшим воспитателем, результаты отчетов о результативности и успешности выполненной работы работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые органом общественного управления профсоюзным комитетом, советом МДОУ.

6.3.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью и эффективностью труда работника МДОУ, не допускается.

6.3.6. С целью объективной оценки деятельности работника МДОУ по итогам работы за месяц, квартал не позднее 25 числа текущего месяца, направляют председателю Комиссии статистические данные, информацию по критериям оценки, по которым оценивается деятельность работников.

6.3.7. Конкретный размер премии работника по итогам работы за месяц, квартал определяется на основании следующих показателей эффективности, критериев и условий:

1.	Показатель «Качество оздоровительной работы»			
1.1.	Организация физкультурно-оздоровительной работы: - эффективная и качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению физического здоровья воспитанников, -использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Подвижные игры, физкультурные занятия, утренняя гимнастика, прогулка, закаливание, соблюдение графика проветривания, выполнение режима дня, установленного для возрастной группы	до 3	
2.	Показатель «Качество воспитательно- образовательного пространства»			
2.1.	Обновление, поддержание качественного содержания предметно- развивающего пространства в групповых помещениях , на групповых участках (не связанных с капитальным вложением)	Эффективность и эстетичность организации предметно- развивающего пространства (по итогам внутреннего контроля, ежемесячно	до 3	
2.2	Результаты участия воспитанников в конкурсных мероприятиях	ежемесячно по факту	город - участие +0,5 район - участие -1 область- участие -2 Победители и призеры: муниципальный уровень - 2 региональный уровень - 3 федеральный уровень- 4	
3.	Показатель «Профессиональный рост, профессиональная реализация»			
3.1.	Участие в профессиональных конкурсах: районный уровень региональный уровень	по мере участия	1 2	
3.2.	Наличие призовых мест на: районном уровне региональном уровне		2 3	

3.3.	Представление опыта работы (мастер-класс, открытое занятие, стендовый доклад, семинар, конференция, круглый стол и др.): - уровень образовательной организации - муниципальный уровень - региональный уровень	по мере участия	1 2 3	
3.4.	Повышение профессионального уровня через самообразование (дистанционное обучение, сетевые педагогические сообщества и др.)	по факту участия	до 2	
3.5.	Презентация опыта работы в печатных изданиях (отдела образования, ИМК, КГИРО и др. изд.) и видеоматериалах.	по мере публикации	4	
3.6.	Разработка авторских методик, программ	по результатам экспертизы	4	
4.	Показатель «Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями»			
4.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями: -отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) и конфликтных ситуаций; -инновационные формы работы с родителями	ежемесячно по итогам внутреннего контроля	1 3	
4.2.	Обеспечение целесообразного и вариативного содержания уголка для родителей	ежемесячно по итогам внутреннего контроля	до 2	
5.	Показатель «Инновационная деятельность»			
5.1.	Наличие и ведение сайта, блога, связанного с профессиональной деятельностью Ведение сайта ДОУ	Ежемесячно	2	
5.2.	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	ежемесячно	2	
5.3.	Использование метода проектов в работе	ежеквартально	3	
6.	Показатель «Интенсивность и напряженность труда»			
6.1.	Интенсивность и напряженность труда»	ежемесячно	До 3	
Административно- управленческий персонал				
1.	Своевременное и качественное выполнение возложенных задач и функций, высокие результаты работы	ежемесячно	2	
2.	Экономия энергоресурсов	ежемесячно	2	
3.	Использование инновационных	по мере проведения	2	

	форм работы с работниками			
4.	Качественная организация контроля (мониторинга) образовательного процесса	ежемесячно	2	
5.	Результаты участия работников в конкурсах, конференциях и др. др. на: - региональном уровне - муниципальном уровне	по результатам участия	3 2	
6.	Интенсивность и напряженность труда	ежемесячно	До 3	
7.	Выполнение мероприятий, направленных на экономию средств	ежемесячно	2	
8.	Сохранность имущества и материальных ценностей	ежемесячно	2	
Вспомогательный, обслуживающий персонал				
1.	Интенсивность и напряженность труда	ежемесячно		до 100%
2.	Экономия энергоресурсов	ежемесячно	2	
3.	Сохранность имущества и материальных ценностей	ежемесячно	2	

6.3.8. Показатели оценки деятельности работников могут изменяться в зависимости от приоритетов муниципальной системы образования района.

6.3.9. Премии работникам МДОУ устанавливаются приказом заведующего МДОУ на основании решения Комиссии (далее - Комиссия). Состав Комиссии, регламент её работы утверждается приказом.

Комиссия в соответствии с настоящим Положением определяет персональный размер премии работнику МДОУ и принимает решение большинством голосов, открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

6.3.10 Комиссия при определении размера премий по итогам работы рассматривает и утверждает основной расчетный показатель для определения размера указанной премии:

Расчетный показатель для определения размера указанной премии за месяц определяется:

- * для работников, работающих по основной должности, относящейся к:
- ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня";
- ПКГ "Должности педагогических работников";

* отдельно для работников, работающих по основной должности, относящейся к другим ПКГ путем:

-исключения из объема средств стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного на отчетный период, суммы доплат работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», за посещаемость воспитанников, за сложность и (или) напряженность выполняемой работы, поощрительных выплат и материальной помощи;

- деления полученного объема средств стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренных на отчетный период, и на количество баллов, полученных в результате оценки деятельности работников в соответствии с показателями эффективности, критериями и условиями настоящего Положения

Для должностей учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала размер премии устанавливается в суммовом выражении.

6.3.11. Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику МДОУ за месяц, квартал, максимальным пределом не ограничивается.

6.3.12. Приказом заведующего размер премии по результатам труда (месяц, квартал) может быть снижен в случае:

- несвоевременности и (или) недостоверности предоставления отчетности и других видов документации, которые могут привести к нарушению воспитательно-образовательного процесса МДОУ.

- обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и (или) ненадлежащего выполнения функциональных обязанностей.

6.3.13. Премия не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания.

6.4. Материальная помощь

6.4.1. Материальная помощь работникам МДОУ выплачивается в случаях:

- длительной болезни работника (в связи с необходимостью лечения работника);
- смерти близких родственников (родители, дети, супруг, супруга);
- и в других чрезвычайных обстоятельствах.

6.4.2. Размер материальной помощи может определяться в процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютных величинах и зависит от финансового состояния учреждения.

6.4.3. Выплачивается материальная помощь по личному заявлению работника при предоставлении работником документов и на основании приказа руководителя МДОУ.

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда работников
и условиях распределения стимулирующей
части фонда оплаты труда работников
МДОУ «Детский сад № 7 «Василек»

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Квалификационный уровень <*>	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры базовых окладов, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; садовник; сторож; уборщик служебных помещений; швея	5554
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; повар	5837
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь	5661
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6389
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	6946
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; психолог, инженер по охране труда и технике безопасности	7498
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		5950
Помощник воспитателя		
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6389
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7498
2 квалификационный уровень	Инструктор – методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	7774
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог;	8332
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8889