

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета



«18» марта 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад п. Новый»



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД П. НОВЫЙ»
(МБДОУ «Детский сад п. Новый»)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ, Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования.

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад п. Новый» (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) постановлением Губернатора администрации Владимирской области «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» № 544 от 30 июля 2008 г.
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад п. Новый» (далее – организации) в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

Стимулирование и премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое утверждается руководителем, с учётом мнения представительного органа работников и принимается на Общем собрании организации.

Распределение стимулирующего фонда распространяется на всех работников организации, исключая руководителя (заведующему МБДОУ стимулирующие выплаты устанавливаются Управлением образования и молодежной политики администрации Суздальского района).

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств бюджета муниципального района, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых организацией муниципальных услуг.

1.5. Условия оплаты труда работников организации (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Данные условия являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, утверждённой постановлением Губернатора администрации Владимирской области № 544 от 30 июля 2008 г. «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования».

1.7. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Работникам, имеющим месячную заработную плату ниже минимального размера оплаты труда, при этом полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), производится доплата до МРОТ (ст.133 ТК РФ) – подсобный рабочий, кастелянша, кладовщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, машинист по стирке белья, калькулятор, делопроизводитель, уборщик служебных помещений.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО РАСПРЕДЕЛЕНИЕ

2.1. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) МБДОУ «Детский сад п. Новый» осуществляется Учредителем в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда МБДОУ «Детский сад п. Новый» состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам организации за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

2.2.2. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младшие воспитатели) – 3260,00 рублей;
- педагогических работников - 6373,00 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности второго уровня» (завхоз) – 2954,00 рублей
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (машинист по стирке белья, дворник,)- 2604,00 рублей;
- профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий) – 2954,00 рублей»

2.2.3. Повышающие коэффициенты специфики утверждены постановлением Губернатора администрации Владимирской области № 544 от 30 июля 2008 г. «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования».

2.2.4. Компенсационные выплаты работникам организации за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим положением об оплате труда работников МБДОУ, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах.

2.3. Источниками стимулирующих выплат являются:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда;
- средства экономии фонда заработной платы (базовой части фонда оплаты труда).

2.4. На основании постановления Губернатора администрации Владимирской области № 544 от 30 июля 2008 г. «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» для целей стимулирования работников учреждения к достижению высоких результатов труда, а также их поощрения за качественно выполненную работу работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

Выплаты за счет средств областного бюджета:

-размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников;

Выплаты за счет средств бюджета муниципального района:

- не менее 22 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;

- не менее 30% фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, установленного для педагогических работников.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Основанием для стимулирования работников МБДОУ является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой

дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, заведующего МБДОУ, решений педагогического совета образовательной организации.

3.2. Для работников МБДОУ работодателем является данная образовательная организация в лице заведующего МБДОУ. Все стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с настоящим Положением, решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда (далее – Комиссия), утверждёнными приказом заведующего МБДОУ. Для рассмотрения вопросов о стимулировании работников МБДОУ комиссия собирается один раз в месяц, квартал, полугодие.

3.3. Деятельность Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.1. В МБДОУ создаётся Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В состав Комиссии входят:

- заведующий МБДОУ – председатель Комиссии;
 - старший воспитатель;
 - председатель профсоюзной организации МБДОУ;
- Из состава Комиссии избирается секретарь.

3.3.2. Состав Комиссии утверждается приказом по МБДОУ.

3.3.3. Старший воспитатель представляет в Комиссию информацию в виде служебной записки по итогам периода о показателях деятельности работников МБДОУ с указанием конкретных достижений, заслуг каждого работника.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает вопрос о стимулировании каждого работника в соответствии с настоящим Положением с учётом достигнутых показателей.

3.3.4. Решение Комиссии считается правомочным, если за него проголосовало более 50% списочного состава комиссии.

3.3.5. Заседание Комиссии оформляется протоколами, которые подписываются председателем комиссии и секретарём. В протоколе следует указать конкретные достижения, заслуги каждого работника.

3.3.6. Протокол заседания Комиссии направляется заведующему МБДОУ для издания приказа о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации.

3.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

3.5. Стимулирующие выплаты назначаются в течение года и могут носить постоянный (год, полгода, квартал) и разовый характер. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении, так и в абсолютном размере. Сумма стимулирующих выплат предельными размерами не ограничивается и определяется заведующим МБДОУ самостоятельно в пределах финансовых средств организации с учётом решения Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

3.6. Руководитель имеет право производить стимулирующие выплаты работникам по нескольким пунктам, либо не производить стимулирующих выплат работникам в связи с недостаточной интенсивностью труда и качеством работы, недостаточностью финансовых средств.

3.7. При распределении стимулирующих выплат не рассматриваются кандидатуры работников, имеющих:

- дисциплинарные взыскания;
- конфликтные ситуации с участниками воспитательно-образовательного процесса;
- нарушения режима работы организации или его Устава;
- *нарушение инструкций по охране жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса;*
- нарушения в области охраны труда и техники безопасности.

3.8. Кратность стимулирующих выплат одному работнику определяется работодателем.

3.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включающие в себя выплаты за дополнительную работу, устанавливаются:

3.9.1. Обязательные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников системы образования в пределах фонда оплаты труда (возможно установление на учебный год):

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом:

Выплаты за дополнительную работу непосредственно не связанную с образовательным процессом (%)		
1. За выполнение общественных нагрузок (ответственного за ОТ, ГО, ЧС, организация профсоюзной работы; и т.д.)	от 5 до 30	ежемесячно
2. За осуществление руководства районными методическими объединениями	от 5 до 20	ежемесячно
3. организация предметно-развивающей среды в помещениях в соответствии с нормативными требованиями и особенностями воспитанников	от 5 до 50	ежемесячно
4. Обобщение передового педагогического опыта - на уровне учреждения образования; - на уровне района; - на уровне области	до 10 до 15 до 20	единовременно
5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей (благоустройство ДОУ; оснащение пед. процесса; публикации научно-практической направленности в СМИ; устранение последствий аварий	до 50	единовременно
6. За работу: - с автоматизированными системами БАРС, - сайтом ДОУ, обслуживание копировальной и множительной техники - за ведение табеля и делопроизводство	до 70 до 50 до 50	ежемесячно
7. Выплаты воспитателям, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей <*>	от 5 до 20	ежемесячно

<*> Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы)	Периодичность выплат
Выплаты за дополнительную работу непосредственно связанную с образовательным процессом		
1. Выплаты воспитателям и специалистам за работу с детьми с ОВЗ (дети инвалиды)	от 5 до 10	ежемесячно
2. Выплаты педагогическим работникам за интенсивность и сложность труда, связанную с внедрением образовательных программ нового поколения, инновационных технологий.	от 5 до 50	ежемесячно
3. Выплаты за работу по дополнительным образовательным программам - кружковая и студийная работа; - по приоритетным направлениям.	от 5 до 20	ежемесячно сентябрь-май
4. За работу в условиях опытно-экспериментальной площадки	от 5 до 50	ежемесячно
5. За работу в условиях опорного образовательного учреждения(консультативный пункт)	от 5 до 20	ежемесячно
6. За отзывчивость на нужды производства	До 100	ежемесячно
7. За работу в ПМПк педагогическим работникам	От 5 до 20	ежемесячно

3.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты по итогам деятельности устанавливаются (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с:

- Приложением № 2 для воспитателей,
- Приложением № 3 для педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс постоянно,
- Приложением № 4 для служащих, работников рабочих профессий.

Методика перевода баллов в денежный эквивалент приведена в п 5.1

3.10. Выплаты за качество выполняемых работ:

3.10.1. постоянного характера в соответствии с Положением об оплате труда включают в себя выплаты с учётом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

б) работникам, имеющим почётные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», и другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»:

педагогическим работникам при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%.

Работникам, имеющим почётное звание и учёную степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

4. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ, РАЗОВЫХ ПРЕМИЙ

4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование по итогам работы за месяц, квартал, год, за добросовестный и многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам, за выполнение конкретного объёма и вида работ.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования согласовывается с комиссией по установлению выплат стимулирующего характера с учетом трудового вклада работника и фактически отработанного времени.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.

4.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ; четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

4.9. В случае неудовлетворительной работы, неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, совершения нарушений Правил внутреннего трудового распорядка работник может быть лишен премии частично или в полном объеме.

4.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.11. Выплата материальной помощи, разовых премий к определённым датам работникам организации производится с учётом мнения представительного органа и регламентируется Приложением № 5.

4.12. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника организации, представленного в Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

5. МЕТОДИКА ПЕРЕВОДА БАЛЛОВ В ДЕНЕЖНЫЙ ЭКВИВАЛЕНТ

5.1. Стимулирование работников осуществляется в пределах средств, выделенных на эти цели учреждению и запланированных на месяц по следующей схеме:

- сначала распределяются выплаты, предусмотренные в процентном отношении ;
- оставшаяся часть - по бальной системе с учетом выполнения критериев оценки результатов труда работников по должностям, представленных в Приложениях № 2 и №3 к настоящему Положению.

5.2. Стоимость одного балла (в рублях) определяется путём деления оставшейся стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

5.3 Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период стоимость одного балла умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

Денежный эквивалент 1 балла не стабилен, он зависит от суммы, выделенной на конкретный месяц, и от набранного работниками количества баллов.

Расшифровка присутствия критерия:

на 1 балл – удовлетворительно;

на 2-3 балла – хорошо;

на 4-5 балла – отлично.

Для административно-хозяйственного персонала, специалистов и служащих, работников рабочих профессий выплаты распределяются на основании пункта 3.9.2, исходя из выделенной суммы в соответствии с Приложением 4.

6. ОПЛАТА ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО

6.1. На заведующего учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Учредитель устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Выплата составляет не более 22% от должностного оклада.

6.2. Условия оплаты труда заведующего учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.3. Схема расчета должностного оклада заведующего утверждена постановлением главы Киржачского района от 15.08.2008 № 903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

6.4. На заместителей заведующего учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

6.5. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего устанавливаются в процентах к должностным окладам в соответствии с Перечнем компенсационных выплат (приложение № 1 к настоящему Положению).

6.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего определяются с учетом результата деятельности МБДОУ и устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

6.7. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заведующего, заместителей заведующего учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) должна быть в кратности от 1 до 5».

7. ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ПОЛОЖЕНИЯ, ВНЕСЕНИЕ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

7.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению Общего собрания МБДОУ.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Штатное расписание МБДОУ «Детский сад п. Новый» утверждается заведующим в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и прочих работников организации.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, МБДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются МБДОУ самостоятельно в порядке, не противоречащем трудовому законодательству.