

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
оргшз^це



Сурнина И.И.

ПРИНЯТО:

Общим собранием
трудоого
коллектива _____



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 188»
г.о.Самара

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ
ОПЛАТЕ ТРУДА**

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №188 городского округа Самара (далее - учреждение, МБДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих", постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных

дошкольных образовательных учреждений г.о.Самара» (с изменениями), постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 (с изменениями от 14.11.2013 г. № 620) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:
доплата за работу с вредными условиями труда;
доплата за совмещение профессий (должностей),
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

доплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; доплата за выполнение работ различной квалификации; доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплаты за работу в ночное время;

надбавка за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности.

1.5. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии,

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), А также превышение плановой наполняемости;

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения

- работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;

- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;
- премия из фонда экономии заработной платы.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждений устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными требованиями к работникам учреждений.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Администрацией г.о. Самара.

1.8. Должностные оклады (оклады) работникам учреждений устанавливаются заведующим в соответствии со штатным расписанием, утвержденным приказом.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются заведующим МБДОУ с учетом образования и квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1.9. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.10. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.11. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается работодателем.

Руководителю устанавливается надбавка в размере 20% к должностному окладу при наличии в учреждении не менее двух групп детей компенсирующей и оздоровительной направленности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению Главы г.о. Самара или уполномоченного лица.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной

общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета г.о. Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

N - норматив финансового обеспечения

D - соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения (85 - 97 процентов от норматива);

H - количество воспитанников в учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} 78,2 \%$$

где БЧф - базовая часть оплаты труда работников учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

78,2 %- доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} 21,8\%$$

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

21,8 %- доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения.

3. Компенсационные выплаты

3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации), приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г №2075

3.2. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.6. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты компенсационного характера, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Порядок, условия и размер ежемесячных выплат

4.1.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

4.1.2. Работникам выплачиваются ежемесячные выплаты с учетом следующих показателей:

Показатели для установления стимулирующих выплат

№	Критерии	Участники	% доплат от стимулирующей части фонда оплаты труда
1	Применение в процессе воспитания инновационные педагогические технологии v &	Воспитатели и иные педагогические работники	24% от фонда стимулирования, выплачивается неограниченным количеством процентов и в денежном выражении в пределах этой суммы
2	За сложность контингента воспитанников:	-воспитатели -помощники воспитателей	13% от фонда стимулирования,

		-младший воспитатель -иные педагогические работники.	выплачивается неограниченным количеством процентов и в денежном выражении в пределах этой суммы
3	Высокая посещаемость детьми	-воспитатели -медицинские работники -помощники воспитателя -младший воспитатель	25% от фонда стимулирования, выплачивается неограниченным количеством процентов и в денежном выражении в пределах этой суммы
4	Высокое качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников:	-все работники дошкольного образовательного учреждения	25% от фонда стимулирования, выплачивается неограниченным количеством процентов и в денежном выражении в пределах этой суммы
5.	Ежемесячная надбавка за выслугу лет	-педагогические работники -врачи и провизоры -средний медицинский и фармацевтический персонал -учебно-вспомогательный персонал второго уровня	-при выслуге от 3 до 10 лет-10% должностного оклада -при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.
6.	Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;		2000

7.	Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей молодым педагогическим работникам		5000
----	--	--	------

4.1.3. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах. Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты} = \frac{\text{Стимулирующий фонд (в рублях) всех работников}}{\text{Сумма баллов всех работников}} \times \text{Количество баллов работника}$$

4.1.4. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- Применение к работнику дисциплинарного взыскания;
- Отсутствие показателей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- невыполнение должностных инструкций;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- заболеваемость сотрудника;
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри ДОУ и на других уровнях;
- безответственное отношение к ведению документации (недостоверная информация, несвоевременная сдача отчета, ведение документации в ненадлежащем виде и др.);
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации и др.)

4.1.5. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ.

4.1.6. Максимальным размером стимулирующая выплата по итогам работы за период не ограничена.

4.1.7. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ, производится корректировка денежного веса 1 балла и соответственно, размера выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части оплаты труда.

4.1.8. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет

4.2.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно - вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада,

при выслуге свыше 10 лет - 15 % должностного оклада.

4.2.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы в дошкольном образовательном учреждении могут быть представлены и другие документы.

4.2.3. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

4.2.4. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

4.3 Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

4.3.1 Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения. Для установления надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ требующих повышенного внимания);
высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.3.2 Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом заведующего учреждением сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается.

4.3.3 Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу и начисляется на должностной оклад без учета других доплат и надбавок.

4.3.4 Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не ранее чем через месяц со дня приема.

4.4. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет

4.4.1. Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, в размере 2000 рублей.

4.4.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

4.5. Денежная выплата молодому педагогическому работнику

4.5.1. Денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее - педагогический работник).

4.5.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)

4.5.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.5.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в 4.4.1 требованиям и принятому на работу в муниципальное дошкольное образовательное учреждение до 01.01.2014 г. денежная выплата производится с 01.01.2014 г. до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода молодого педагогического работника, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

4.5.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

4.5.6. При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

4.6. Порядок и условия выплаты единовременной премии

4.6.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии: за выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений ; в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера)

в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем - 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения)

4.6.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом

4.6.3. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.