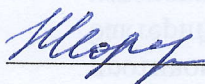


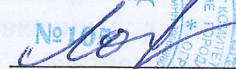
Согласовано:

Председатель СООС МАДОУ ЦРР д/с № 105


 Н.Н.Морозова

«17» 02 2021 г.

Утверждаю:

И.о.заведующего
МАДОУ ЦРР д/с № 105

 М.С.Лобач

«17» 02 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении
города Калининграда центре развития ребенка - детском саду № 105

1. Общие положения

Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАДОУ ЦРР д/с № 105 город Калининград реализующего программы дошкольного образования (далее ДОУ). Разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; приказ Министерства образования Правительства Калининградской области от 14.03.2013 г. № 165/1 «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожные карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»; постановлением Правительства Калининградской области от 28.01.2009 № 18 (ред. от 25.03.2015г. № 151) «О новых системах оплаты труда работников»; Приказом Министерства образования Правительства Калининградской области РФ от 27.08.2008 г. № 1871/1 "Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений", Приказом Министерства образования Калининградской области от 25 декабря 2017 года № 1336/1 «Об определении нормативов для расчета объема субвенций из областного бюджета местным бюджетам на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях», Соглашением о порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципального задания № 70 от 17.01.2017, Постановление администрации городского округа «Город Калининград» от 07 июля 2016г. № 978, Постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 03.07.2018 № 671 о внесении изменений в условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров (в постановление от 07.07.2016 № 978 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, осуществляющих обучение, содержание, организацию отдыха и оздоровление детей, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений)), приказа комитета по образованию от 26.09.2018 № ПД- Кпо-576 «Об утверждении типовых целевых показателей эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера подведомственных муниципальных учреждений».

Положение по оплате труда в МАДОУ ЦРР д/с № 105 создается в целях выявления факторов оказывающих влияние на рост качества образования, развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения роли органов государственно - общественного управления, усиления

материальной заинтересованности работников ДООУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, закрепление в ДООУ высококвалифицированных кадров.

Положение об оплате труда в МАДОУ ЦРР д/с № 105 г. Калининграда определяет порядок оплаты труда работников образовательного учреждения, который не может противоречить нормативно-правовым актам федерального и муниципального уровней.

2. Формирование фонда оплаты труда ДООУ.

2.1. Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, педагогического персонала и учебно-вспомогательного персонала реализуется из норматива на присмотр и уход за детьми и выплачивается за счет субсидий областного бюджета.

2.2. Фонд оплаты труда обслуживающего персонала формируется из муниципального норматива на присмотр и уход за детьми и выплачивается за счет субсидий городского бюджета.

3. Распределение фонда оплаты труда ДООУ.

3.1. Размеры окладов (базовых ставок) ставок заработной платы работников учреждения устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.2. Фонд оплаты труда работников МАДОУ ЦРР д/с № 105 состоит из базовой части (ФОТб), специальной части (ФОТс) и стимулирующей части (ФОТст).

$ФОТ = ФОТб + ФОТс + ФОТст$, где базовая и специальная часть составляет от 60% до 80%, стимулирующая часть до 100%.

Соотношение базовой и специальной частей может меняться в зависимости от укомплектования штата работников и назначения им выплат из базовой части.

Экономия фонда оплаты труда по ходатайству заведующего и (или) главного бухгалтера направляется на стимулирующие выплаты сотрудникам МАДОУ ЦРР д/с № 105.

3.3. Базовая часть (Бч) состоит из базовой ставки (Бс) по повышающих коэффициентов педагогическим работникам по соответствующим должностям:

Величины базовой ставки (Бс)

Административно-управленческий персонал: заместители и главный бухгалтер - размер базового оклада на 10-30% ниже оклада заведующего, устанавливается приказом заведующего.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 4.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 3,5.

3.4. **Выплаты поощрительного характера.** Выплаты поощрительного характера для административно-управленческого, педагогического персонала и учебно-вспомогательного персонала производится из фонда областного бюджета за качество выполненной работы и высокие результаты в профессиональной деятельности согласно критериям самооценки профессиональной деятельности. Для обслуживающего персонала производится за счет субсидий городского бюджета за качество выполненных работ и высокие результаты в профессиональной деятельности согласно критериям самооценки профессиональной деятельности.

3.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Законодательством РФ, производятся:

- за первые три дня больничного листа;
- по уходу за ребенком до 1.5 лет.

3.6. Руководитель ДООУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части (базовый оклад, стаж работы в данном учреждении, образование, квалификация) фонда оплаты труда.

3.7. Оплата труда работников ДООУ производится на основании трудовых договоров и дополнительных соглашений, между руководителем учреждения и работниками. Дополнительное соглашение имеет одинаковую юридическую силу с основным договором и является его неотъемлемой частью.

3.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ), что также определяется сторонами по дополнительному трудовому соглашению.

3.9. Заработанная плата работника предельным размером не ограничивается.

3.10. Сторожакам производится расчет фактически отработанного времени путем суммированного учета рабочего времени с учетным периодом один год.

3.11. Начисление и выплаты отпускных работникам, имеющим отношение к проведению ДПУ, производятся из средств областного бюджета и из средств, поступающих от ДПУ.

4. Общая и специальная часть фонда оплаты труда в ДООУ

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда всех работников, состоит из общей части и специальной части. Все начисления производятся на одну ставку.

4.1.1. Специальная часть для заведующего, заместителей и главного бухгалтера состоит из выплат учитывающих стаж работы в данном учреждении, в данной должности;

- От 1 года до 10 лет – 500 рублей;
- От 11 лет до 15 лет – 1000 рублей;
- От 16 лет и более – 1500 рублей

4.1.2. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников выплачивается из областного бюджета и включает в себя:

- Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей;
- выплаты за работу воспитателей в логопедических группах - 10 %;
- выплаты учителям-логопедам - 20 %;
- выплаты педагогам, имеющим следующую квалификационную категорию:
 - высшая квалификационная категория - 15%;
 - I квалификационная категория - 7%;
 - соответствие - 5%.
- выплаты, учитывающие стаж педагогической деятельности:
 - до 5 лет - 5%;
 - от 5 до 10 лет - 10%;
 - от 10 и выше - 15%.
- выплаты, учитывающие педагогическое образование:
 - за высшее специальное образование – 6%;
 - за высшее педагогическое образование – 5%;
 - за среднее специальное образование – 3%.
- Выплаты, учитывающие стаж работы для остального персонала отработавшего свыше 5 лет в данном учреждении - 10%

4.1.3. Специальная часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала производится из областного бюджета с учетом вредных условий труда, при условии специальной оценки условий труда - 4%:

- младшим воспитателям;
- дворнику.

4.1.4. Специальная часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала производится из городского бюджета с учетом вредных условий труда, при условии специальной оценки условий труда - 4%:

- шеф-повару;
- повару;
- кухонной рабочей;
- уборщику внутренних помещений;
- грузчику.

4.2. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 30% базового оклада, рассчитанного за час работы.

4.3. Работники, исполняющие обязанности дежурного администратора, имеют право на дополнительный оплачиваемый день отдыха, пропорционально отработанным дежурствам, согласно графику учреждения, утвержденному приказом руководителя (ст. 99, 113, 152, 153 ТК РФ). Работник, обязан использовать предоставленный оплачиваемый выходной в течение года.

4.4. Оплата за сверхурочные виды работ производится согласно федеральным законодательным актам - в двойном размере или предоставление отгула по заявлению работника

5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в ДОУ

5.1 Система стимулирующих выплат работникам ДОУ включает в себя:

- стимулирующие выплаты материальной помощи;
- стимулирующие поощрительные выплаты

5.1.1. Стимулирующие выплаты

- Выплаты материальной помощи
- Выплаты к юбилеям (50, 55, 60, 65, лет) работникам, отработавшим в данном учреждении не менее трех лет (за счет экономии средств после распределения стимулирующих выплат).
- Выплаты по случаю смерти близких родственников.
- Выплаты работникам ко дню 8 Марта, 23 февраля, ко дню Дошкольного работника.
- Выплаты работникам к очередному отпуску (при наличии экономии ФОТ, после распределения стимулирующих выплат).
- Выплаты работникам при длительном дорогостоящем лечении тяжелых заболеваний, подтвержденных документально (при наличии экономии ФОТ)
- Выплаты при увольнении по собственному желанию при выходе на пенсию.

5.2. Стимулирующие поощрительные выплаты:

5.2.1. Поощрительные выплаты (непостоянные) (при наличии экономии ФОТ по ходатайству главного бухгалтера).

- Выплаты работникам по итогам мониторинга и ходатайств руководителей структурных подразделений за высокие результаты и показатели в учреждении (за счет экономии ФОТ) при условии отработанного в учреждении не менее одного года.
- Выплаты за сложность и напряженность отдельных видов работы работникам ДОУ

(данные выплаты производятся на основании подтверждающих документов о проделанной работе, как отчет в письменном виде)

- Выплаты предусмотренные ТК РФ, нормативными актами субъекта РФ(«Отличник народного образования», «Почетный работник образования» и пр.)

5.2.2. Поощрительные выплаты(постоянные)

- Выплаты младшим воспитателям за сложность и напряженность труда.
- Выплаты воспитателям за работу с воспитанниками групп КП (согласно табеля учета работы педагогических работников с группой КП).
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей)
- Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором
- Выплаты за расширение зоны обслуживания.
- Выплаты за увеличение объема работ.
- Оплата работы в выходные или нерабочие праздничные дни производится согласно ст. 153 ТК РФ - в двойном размере или предоставление отгула по заявлению работника.

5.2.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения и включают в себя

Заместителю заведующего, координирующего воспитательно-образовательный процесс за:

- координацию работы по охране труда, в качестве исполнителя функций инженера по охране труда, с оформлением сопутствующей документации – 35% от базового оклада;

Главному бухгалтеру за:

- работу на официальном сайте bas.gov.ru - 35% от базового оклада;

Делопроизводителю за:

- ведение архива всего учреждения, с соответствующим оформлением – 25% от базового оклада;
 - выполнение важных и срочных поручений руководителя –15% от базового оклада.
- Данные выплаты производятся на основании подтверждающих документов о проделанной работе, как отчет в письменном виде (Журнал о проделанной работе).

5.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работников учреждения являются критерии, отражающие результаты его работы, изложенные в положении о распределении стимулирующей части ФОТ.

5.4. Распределение стимулирующих выплат производится по приказу заведующего по согласованию с Советом Учреждения (Совет ДОУ), на основании представления соответствующих документов (протокола, критериев эффективности работы, оценочных листов, личных заявлений работников, ходатайств руководителей подразделений ДОУ, дополнительных соглашений к договорам работников).

5.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения (протоколы Совета ДОУ, дополнительные соглашения к должностным инструкциям работников, ходатайства руководителей подразделений, личные заявления работников и др.) и коллективным договором.

6. Расчет заработной платы труда заведующего ДОУ.

6.1.Размер должностного оклада заведующего ДОУ устанавливается приказом комитета по образованию на финансовый год по следующей формуле:

- Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$Дор = БОр * Км * Ксв,$

где:

Дор – должностной оклад руководителя,
 Бор – базовый оклад руководителя, равный 10 000 рублей,
 Км – коэффициент масштаба управления,
 Ксв – коэффициент для руководителей учреждений, оказывающих муниципальные услуги (выполняющих работы) в сфере связи и информатики, равный 1,1.

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений (таблица 1).

таблица 1.

№ п/п	Группы	Коэффициент масштаба управления (Км)
	Группы по оплате труда руководителей дошкольных образовательных учреждений	
	I группа	3,6
	II группа	3,2
	III группа	2,8
	IV группа	2,4
	V группа	2,0

- Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются Комитетом ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений.
- Учреждения относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей учреждений по сумме баллов, установленных для каждого объемного показателя, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителя учреждения (в зависимости от количества баллов)				
		I	II	III	IV	V
	Дошкольные образовательные учреждения	600 и более баллов	от 450 до 599 баллов	от 300 до 449 баллов	от 150 до 299 баллов	до 149 баллов