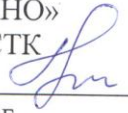


«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ОСТК
Немченко Т.П. 
«21» марта 2018г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МАДОУ № 14
Злобина И.А. 
«02» апреля 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате и стимулирования труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 14 «Аленушка»

Основными целями введения новой системы оплаты труда являются:

- повышение мотивации педагогических работников ДОУ к качественному труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников МАДОУ;
- расширение участия общественности в управлении дошкольным образовательным учреждением (Управляющий совет, Наблюдательный совет).

Задачи, решаемые введением новой системы оплаты труда:

- значительное повышение заработной платы педагогических работников МАДОУ;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение и закрепление в дошкольных образовательных учреждениях молодых кадров;
- экономическое стимулирование работы педагогов с родителями;

Новая система оплаты труда работников МАДОУ базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

Правовым основанием Положения об оплате и стимулирования труда работников МАДОУ №14 (далее – Положение) являются:

- статьи 47, 51, 52 главы 5. Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- статьи 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации;
- часть 2 статьи 26.14. Федерального закона от 06.10.1999 года № 184 – ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования от 27.08.2008 года № 1871/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных дошкольных учреждений»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. №2190-р
- Закон Калининградской области «Об образовании в Калининградской области», принят Калининградской областной Думой пятого созыва 20 июня. 2013 года, часть 2 статьи 6.14. Федерального Закона от 06.10.99 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации».
- Решение окружного Совета депутатов Советского городского округа от 28.10.2008 года № 635 «О переходе муниципальных дошкольных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда»;
- Постановление Главы Советского городского округа от 19.12.2012 года № 1441 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений»;
- Постановление Администрации Советского городского округа Калининградской области от 07.04.2014 года № 343 «Об оплате труда Руководителей муниципальных образовательных учреждений Советского городского округа».

1. Общие положения

1. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ № 14 устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера и иные выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Премирование осуществляется при условии экономии:

- стимулирующей части фонда оплаты труда;
- базовой части фонда оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета.

2. Система оплаты и стимулирования труда работников МАДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. Условия определения оплаты труда работников ДОУ.

1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:
 - требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников образовательного учреждения.
2. Базовые оклады работников по квалификационным уровням рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание МАДОУ.
3. Должности работников, включенные в штатное расписание, соответствуют уставным целям учреждения и содержатся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.
4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.
5. При определении размера оплаты труда работников образовательных учреждений, учитываются следующие условия:
 - стаж педагогической работы;
 - наличие квалификационной категории;
 - наличие почетного звания;
 - продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
 - условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
 - установление персонального повышающего коэффициента.
6. Персональный повышающий коэффициент к рекомендуемым базовым окладам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в размере не более 15 %.

7. Устанавливается к базовому окладу на определенный период (период выполнения важных и ответственных или особо важных и особо ответственных работ).
8. Решение об установлении повышающих коэффициентов к базовому окладу и его размере принимается руководителем МАДОУ в отношении конкретного работника при наличии финансовых средств и утверждается приказом.
9. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
10. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера базового оклада на каждый повышающий коэффициент.
11. Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.
12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно каждой из должностей.
13. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной и стимулирующей части (ФОТст).
14. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель учреждения, руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя), педагогических работников (воспитатели, специалисты), медицинского персонала (медсестра), учебно-вспомогательного (делопроизводитель, бухгалтер), обслуживающего персонала (помощник воспитателя, дворник, повар, дежурный по учреждению и др.)
15. Доля стимулирующей части (ФОТ ст) определяется МАДОУ №14 самостоятельно, от 30% до 50% фонда оплаты труда МАДОУ №14, формируемых за счет средств местного и областного бюджетов.
16. Изменение оплаты труда производится:
 - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
17. Руководитель образовательного учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.
18. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников определяется приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:
- 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
 - 36 часов в неделю – воспитателям, старшему воспитателю;
 - 30 часов в неделю – инструктору по физическому воспитанию.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Норма часов других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, в том числе, руководителя образовательного учреждения, составляет 40 часов в неделю.

19. Выплата заработной платы в МАДОУ производится в денежной форме в валюте РФ, а именно – в рублях. При выплате заработной платы МАДОУ обязано в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитавшейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3. Компенсационные выплаты.

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и на основании аттестации рабочих мест работникам ДОУ к базовым окладам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда.
 - Выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
2. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением при наличии финансовых средств.

3. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.
4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к базовому окладу:
 - Повар – 12% за вредные условия труда (карта аттестации №15);
 - Машинист по стирке спецодежды (белья) – 4% за вредные условия труда (основание: карта аттестации №17);
 - Кухонный рабочий – 8% за вредные условия труда (основание: карта аттестации №16);
 - Уборщик служебных помещений – 4% за вредные условия труда (основание: карта спецоценки условий труда №90а/1)
5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% базового оклада, рассчитанного за час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. ТК РФ ст.154
6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее в полуторном размере, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
9. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.
10. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.
11. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих выплат.

4. Стимулирующие выплаты.

1. В целях поощрения работников МАДОУ №14 за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- За интенсивность и высокие результаты работы.

За подготовку и предоставление информации на сайт управления образования	До 10% включительно к базовому окладу
За ведение сайта МАДОУ №14	До 20 % включительно к базовому окладу
За ведение сайта ГМУ	До 10% включительно к базовому окладу
Прошивка и подготовка документов в соответствии с установленным порядком для передачи в архив	До 20 % включительно к базовому окладу
Участие в ремонтных и других работах по обслуживанию здания, территории, оборудования	До 100% включительно к базовому окладу
За проведение погрузо-разгрузочных работ	До 20 % включительно к базовому окладу

- За качество выполняемых работ (дополнительные и индивидуальные показатели работников МАДОУ №14)
 - За педагогический стаж.
 - За квалификационную категорию.
 - За наличие почетного звания.
 - Премияльные выплаты по итогам работы.
2. Конкретные виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, в том числе оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
3. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по приказу руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда учреждения.
4. При стимулировании работников учитывается:
- Успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.
 - Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
 - Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.
 - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности учреждения.
 - Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
 - Участие работника в выполнении важных работ и мероприятий.

5. Стимулирование выплаты по результатам труда определяются руководителем дошкольного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений ежемесячно.
6. Размер стимулирующих выплат исчисляется пропорционально отработанному времени. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.
7. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по приказу руководителя дошкольного учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:
 - В связи с юбилейной датой 50 лет.
 - При увольнении, в связи с уходом на пенсию по старости.
8. Единовременные выплаты производятся в размере до 100% базового оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.
9. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств местного и областного бюджетов, могут направляться МАДОУ на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты составляет от 30% до 50% средств на оплату труда, формируемых за счет средств местного и областного бюджетов.
10. Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах имеющихся средств и устанавливаются по результатам мониторинга критериев оценки качества работы сотрудников МАДОУ №14 (**приложение №2**), проводимых с участием общественного органа МАДОУ – комиссии, формируемой приказом руководителя МАДОУ из числа представителей трудового коллектива. Секретарь ведет протокол заседания комиссии. При стимулировании значение дополнительных и индивидуальных показателей работников МАДОУ №14 и иных денежных доплат определяется комиссией и фиксируется в протоколе заседания комиссии. Решение комиссии принимается открытым голосованием, большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса. Заведующий, на основании протокола издает приказ о выплате стимулирующих надбавок работникам МАДОУ №14.
11. Работники МАДОУ №14 до 25 числа каждого месяца представляют комиссии материалы по самоанализу деятельности – оценочные листы в соответствии с критериями эффективности деятельности работника. Критерии эффективности деятельности работника и формы материалов разрабатываются и в случае необходимости дополняются комиссией по распределению стимулирующих надбавок и утверждаются приказом заведующего МАДОУ.
12. Итоговые оценочные листы работников МАДОУ хранятся в течение трех месяцев в архиве МАДОУ №14, по окончании трех месяцев оценочные листы работников уничтожаются.
13. Порядок деятельности комиссии определен положением о комиссии по распределению стимулирующих надбавок работникам МАДОУ №14.

5. Материальная помощь.

1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети) в размере до 50% базового оклада.
2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
3. Материальная помощь может быть выплачена при наличии экономии фонда оплаты труда.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

1. Зарботная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу (педагогический персонал), возглавляемого им учреждения.
3. Расчет исчисления средней заработной платы основного персонала (педагогический персонал) производится в соответствии с Порядком, определенным учредителем.
4. Размер должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливается на 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.
5. Порядок определения размера должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения определяется учредителем.

7. Порядок определения оплаты труда педагогических работников.

1. Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
2. Базовые размеры должностных окладов педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно **приложению №1** к настоящему Положению.

3. Фонд оплаты труда педагогического персонала рассчитывается исходя из величины базового оклада, с учетом повышающих коэффициентов в процентном выражении.
4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу определяется путем умножения размера базового оклада на повышающие коэффициенты, в дальнейшем надбавки суммируются к базовому окладу.
5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:
 - Повышающий коэффициент за квалификационную категорию.
 - Повышающий коэффициент за педагогический стаж.
 - Повышающий коэффициент за наличие почетного звания.
 - Повышающий коэффициент молодым специалистам.
 - Повышающий коэффициент за наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:
 - Работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 20%.
 - Работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 15%.
7. Повышающие коэффициенты за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам в следующих размерах:
 - От 1 года до 5 лет – 10%
 - От 5 лет до 10 лет – 15%
 - От 10 лет и более – 20%
8. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу в следующих размерах:
 - За почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», наличие отраслевого нагрудного знака «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения» - 5%.
9. Выплата по повышающим коэффициентам за наличие почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещение должностей и расширения зоны обслуживания. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.
10. Локальным актом дошкольного образовательного учреждения для педагогических работников могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к базовым окладам. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому

окладу и его размерах принимается приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника:

- за наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов – 2%;
- молодым специалистам – 30%.

К молодым специалистам учреждения относятся работники, удовлетворяющие следующим условиям:

- выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования (далее - выпускники);
- в возрасте до 30 лет;
- принятые на работу в учреждение после обучения в год окончания образовательного учреждения.

Статус молодого специалиста устанавливается на срок 3 года.

11. Выплаты за качество и высокие результаты, активное участие в методической работе, различных конкурсах, за проявление творчества и инициативы, за большой объем дополнительной работы и работы с родителями производится педагогическим работникам в соответствии с критериями **приложение №2**, определяемыми коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения.

8. Гарантии по оплате труда.

1. Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), соответствующих профессиональных квалификационных групп работников, а также минимальная заработная плата не может быть ниже установленных норм по Калининградской области согласно Региональному соглашению о минимальной заработной плате в Калининградской области.



Провести, на основании
и сведений переданных
заб. уполномоченной
лицом - Сносимо №14