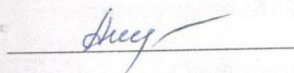


Учено мнение
Профсоюзного комитета
МДОБУ «Детский сад № 8 «Сказка»
Протокол № 2 от 30.12.2016
Председатель Профсоюзного комитета



Шершнева Е.А.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МДОБУ «Детский сад № 8
«Сказка»



Пчелова О.А.

Приказ № _____ от 30.12.2016

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и стимулировании работников
в Муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении
«Детский сад № 8 «Сказка» комбинированного вида» г. Волхов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании сотрудников (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Постановлением Правительства Ленинградской области «Об утверждении штатных нормативов руководителей, специалистов, технических исполнителей (учебно-вспомогательного персонала), относимых к категории служащих и рабочих для государственных образовательных учреждений финансируемых из областного бюджета Ленинградской области» от 19.10.2007г. № 262, Постановлением администрации Волховского муниципального района от 14.04.2014г. № 1067 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Волховского муниципального района и муниципальных казенных учреждений Волховского муниципального района» и Постановлением администрации Волховского муниципального района от 29.04.2014г. № 1205 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных казенных учреждениях Волховского муниципального района и муниципальных бюджетных учреждениях Волховского муниципального района по видам экономической деятельности».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем – заведующим Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад № 8 «Сказка» комбинированного вида» г. Волхов (далее – ДОУ) и работниками Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад № 8 «Сказка» комбинированного вида» г. Волхов (далее - работники).

1.3. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Настоящее Положение является локальным актом и распространяется на всех лиц, осуществляющих в МДОБУ «Детский сад № 8 «Сказка» трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее по тексту – сотрудники).

1.5. Настоящее Положение распространяется на сотрудников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время).

Ответственность за организацию процесса оплаты труда сотрудников несет заведующий МДОБУ «Детский сад № 8 «Сказка».

1.6. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе от 10 декабря 2015 года №129-оз «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Ленинградской области и государственных казенных учреждений Ленинградской области».

1.7. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности в соответствии с установленными межуровневыми коэффициентами по должностям в соответствии с установленными межуровневыми коэффициентами по должностям, указанных в Постановлении администрации Волховского муниципального района от 29.04.2014г. № 1205 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Волховского муниципального района и муниципальных казенных учреждениях Волховского муниципального района по видам экономической деятельности».

2. Порядок и условия оплаты работы сотрудников

2.1. Заработная плата работников (за исключением заведующего, заместителей заведующего и главного бухгалтера учреждения) включает в себя:

- должностной оклад (оклад, ставка заработной платы для педагогических работников);

- компенсационные выплаты и персональные надбавки;

- стимулирующие выплаты.

2.2. Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работника (за исключением заведующего, заместителей заведующего и главного бухгалтера учреждения) определяется путем умножения расчетной величины на межуровневый коэффициент.

2.3. На время нахождения основного работника в различных видах оплачиваемых и неоплачиваемых отпусках, а также за период временной нетрудоспособности, этого работника замещает другой работник учреждения. При этом оплата труда производится за фактически отработанное время из расчета среднемесячной стоимости часа по данной должности (оклад (расчетная величина, умноженная на межуровневый коэффициент) деленный на норму часов за определенный месяц (количество часов в день по данной должности умноженное на количество рабочих дней в данном месяце).

3. Порядок назначения должностных окладов и персональных надбавок заведующему, заместителям и главному бухгалтеру

3.1. Должностной оклад заведующего устанавливается в зависимости от масштаба управления и среднего должностного оклада (ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу ДООУ (далее - СДО).

Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада заведующего ДООУ штатному расписанию.

3.2. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) указанных работников.

3.3. При изменении должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников основного персонала учреждения одновременно производится перерасчет должностного оклада заведующего ДООУ.

3.4. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада заведующего ДООУ в зависимости от группы по оплате труда.

3.5. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, ежегодно утверждается приказом Комитета по образованию администрации Волховского муниципального района Ленинградской области на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 01 января, по учреждениям образования – на 01 января либо 01 сентября текущего года.

3.6. Должностные оклады заместителей заведующего устанавливаются в размере 90 процентов должностного оклада заведующего ДООУ. Должностной оклад главного бухгалтера ДООУ устанавливается в размере 80 процентов должностного оклада заведующего ДООУ.

3.8. Персональные надбавки устанавливаются на заведующего ДООУ на основании дополнительных соглашений к трудовому договору; на работников учреждения на основании приказов по учреждению.

4. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

4.1. Размеры компенсационных выплат указаны в Постановлении администрации Волховского муниципального района от 29.04.2014г. № 1205 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях Волховского муниципального района и муниципальных казенных учреждениях Волховского муниципального района по видам экономической деятельности» и устанавливаются приказом по учреждению в процентном отношении к должностному окладу работников.

4.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда, утверждаются приказами соответствующих учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.3. Работникам ДООУ, занятым на работах с особыми условиями труда (в специальных коррекционных группах для детей с ограниченными возможностями различной направленности) устанавливаются компенсационные выплаты в размере 20 % должностного оклада, заведующему ДООУ – в размере 15 % должностного оклада.

К работникам, занятым на работах с особыми условиями труда относятся: воспитатели; прочий педагогический персонал, непосредственно работающий с детьми в таких группах; младшие воспитатели.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

4.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4.6 Доплата за работу в праздничные дни для работников, которые работают по 8-часовому 5-дневному режиму рабочего времени, производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказов по учреждению.

4.7 При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течение года, при этом смены могут быть разной продолжительности. Возникающие при этом графике сменности переработки сверх смены регулируются в рамках годового

периода рабочего времени и могут по желанию работника компенсироваться в денежном выражении или дополнительными днями отдыха. При этом оплата производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (конкретные размеры выплат устанавливаются для каждой категории работников).

5. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень по профилю деятельности, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за ученую степень в размере:

- кандидата наук – 1500 руб.;
- доктора наук – 3500 руб.

5.2. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию в размере:

- почетное звание «Народный» - 30 процентов;
- почетное звание «Заслуженный» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

5.3. Работникам, имеющим отраслевые (ведомственные) звания, устанавливается персональная надбавка к должностному окладу за наличие отраслевых (ведомственных) званий при условии, что работник занимает должность в учреждении соответствующего вида экономической деятельности, в размере 10 процентов.

5.4. Персональная надбавка устанавливается педагогическим работникам за квалификационную категорию в размере:

- имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
- имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов.

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

5.5. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) - со дня присвоения.

5.6. С целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей устанавливаются стимулирующие выплаты (материальные поощрения, премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы.

5.7. Источником средств для стимулирования за напряженность, большой объем и высокое качество работы являются:

- стимулирующий фонд;
- экономия по тарифной части фонда заработной платы текущая и по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.

5.8. В число премируемых входят все работники образовательного учреждения, включая совместителей.

5.9. Работникам ДОО устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы,

- за качество выполняемых работ,
 - премиальные выплаты по итогам работы.
- 5.10. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитывается:
- успешное и добросовестное выполнение работником своих обязанностей;
 - инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - степень результативности выполненной работы.
- 5.11. При наличии оснований, производятся следующие выплаты:
- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
 - за качественное и результативное выполнение работ;
 - в связи с юбилеями, с уходом на пенсию;
 - в связи с профессиональными и государственными праздниками;
 - материальная помощь.

При этом могут быть введены несколько премий за разные периоды или виды работ.

- 5.12. Выплаты стимулирующего характера начисляются в соответствии с приказом заведующего ДОУ и на основании решения Комиссии по стимулированию труда работников ДОУ в пределах фонда оплаты труда ДОУ. Стимулирующие выплаты могут быть выражены в балловой системе с дальнейшим переводом в денежное выражение, в зависимости от стоимости 1 балла; в процентном отношении к окладу; в фиксированном размере (определенном размере). Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.
- 5.13. Премия за конкретный период времени начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, премия не начисляется.
- 5.14. Заместителям заведующего и главному бухгалтеру ДОУ устанавливаются и выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом в порядке, установленном для других работников ДОУ.
- 5.15. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера заведующему ДОУ определяется приказом уполномоченного органа с учетом исполнения учреждением государственных заданий и/или показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.
- 5.16. Для оценки результативности профессиональной деятельности работников определяются показатели деятельности, максимальное количество баллов по каждому показателю и стоимость одного балла. По результатам контроля, учитывая личный вклад, для каждого работника определяются баллы по каждому показателю, суммируются баллы по всем показателям и определяется общая сумма стимулирующей выплаты.
- 5.17. Работнику, нарушившему законодательство, основные нормативные и локальные акты учреждения, ненадлежащим образом исполняющему свои обязанности, имеющему жалобы со стороны родителей воспитанников и другие нарекания, заведующий имеет право снизить размер стимулирующих выплат или снять стимулирующую выплату.
- 5.18. Заведующий учреждения имеет право добавлять или снижать (снимать) баллы на основании своих наблюдений, проведенных контролей и дополнительной информации.
- 5.19. Показатели оценки профессиональной деятельности педагогических работников:

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов
-------	------------	----------------------------

1	2	3
1.	Профессиональный рост педагога	
1.1	Активное участие в работе методических объединений, мастер-классов	10
1.2	Участие в мероприятиях различного уровня (конференции, семинары, круглые столы, педагогические чтения и т.п.): <ul style="list-style-type: none"> • ДОУ • муниципальный • региональный • федеральный 	8 10 12 15
1.3	Участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • ДОУ • муниципальный • региональный • федеральный 	8 10 12 15
1.4	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • качество планирования • накопление и подбор методического материала, наработки по направлениям образовательной деятельности • участие в педагогических Советах, консилиумах, комиссиях, семинарах, мастер-классах, творческих и рабочих группах • участие в смотрах, конкурсах, выставках 	10
2.	Позитивные результаты образовательной деятельности	
2.1	Позитивная динамика освоения детьми образовательной программы (по результатам мониторинга)	10
2.2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях разного уровня	15
2.3	Эффективность организации предметно-развивающей среды, соответствующей возрасту детей. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	10
2.4	Высокая результативность работы в ходе контроля (тематический контроль, целевые посещения).	10
2.5	Организация и результативность оздоровительных и профилактических мероприятий.	10
2.6	Своевременное и качественное оформление и ведение документации.	10
2.7	Общественная деятельность (в работе органов самоуправления, комиссий, профсоюзной деятельности, вечера отдыха, праздники и т.д.).	10
2.8	Работа со сложным контингентом детей (дети-инвалиды, из социально-неблагополучных семей, адаптивные дети).	10
3.	Обеспечение стабильности работы ДОУ	
3.1	Снижение и стабильно низкий уровень заболеваемости детей.	10
3.2	Выполнение установленных норм посещаемости детей в группе: <ul style="list-style-type: none"> не менее 80 % списочного состава не менее 85 % списочного состава не менее 90 % списочного состава не менее 90 % списочного состава 	2 3 4 5
4.	Использование современных педагогических технологий, обобщение и распространение опыта.	

№ п/п	Показатели	Максимальное кол-во баллов
1	2	3
4.1	Степень использования современных педагогических технологий.	10
4.2	Участие в педагогических экспериментах.	10
4.3	Распространение опыта (публикации, выступления, издание сборников).	10
5. Работа с родителями, взаимодействие с социумом		
5.1	Включение родителей в деятельность ДОУ (посещение родительских собраний, организация и проведение конкурсов, групповых праздников, соревнований, викторин, выставок и др.)	10
5.2	Проведение мероприятий для родителей (деловые игры, круглый стол, гостиная, устный журнал, выпуск газет, буклетов и др.)	10
5.3	Представление качественных материалов из опыта работы в СМИ	10
5.4	Привлечение родителей к благоустройству помещений и участков ДОУ	10
5.5	Руководство студийно-кружковой работой (наличие плана, графика работы, учет посещаемости, регулярность посещения занятий детьми)	10
6. Дополнительные показатели		
6.1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (соблюдение правил, инструкций, санитарно-гигиенических норм и правил, соблюдение режимных моментов и т.п.)	10
6.2	Высокая результативность в подготовке к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	10
6.3	Сопровождение сайта ДОУ, группы.	10

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда

6.1. Месячный фонд оплаты труда работников ДОУ определяется как сумма: расходов на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы для педагогических работников) всех штатных единиц по штатному расписанию; расходов на осуществление постоянных компенсационных выплат; расходов на осуществление стимулирующих выплат, в том числе персональных надбавок к должностным окладам.

6.2. Годовой фонд оплаты труда учреждения рассчитывается путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

6.3. Объем средств на установление стимулирующих выплат определяется приказом уполномоченного органа в пределах, утвержденных ассигнований на соответствующий год.