

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СВЕТЛОВСКИЙ ГОРОДСКОЙ
ОКРУГ» «ДЕТСКИЙ САД № 1 «ПЧЁЛКА»**

238340, Калининградская обл., г. Светлый, ул. Калининградская, д. 9 «А»,
т/факс 8 (40152)31545, 8 (40152)30720, e-mail: p4elkasad@mail.ru

Документ подписан электронной подписью

Барыкина Юлия Александровна

ЗАВЕДУЮЩАЯ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СВЕТЛОВСКИЙ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ" "ДЕТСКИЙ САД № 1 "ПЧЁЛКА"**

00D705012CA4BA44E3F67398D3423C79E4

Срок действия с 22.01.2024 до 16.04.2025

**Положение о системе оплаты труда в муниципальном автономном дошкольном
образовательном учреждении муниципального образования «Светловский городской округ»
«Детский сад № 1 «Пчёлка»**

1. Общие положения.

1.1 Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАДОУ МО «СГО» - д/с № 1 «Пчёлка», реализующего программы дошкольного образования (далее ДОУ).

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников и имеет целью повышение мотивации к труду работников ДОУ, обеспечение материальной заинтересованности в улучшении результатов труда, творческом и ответственном отношении к труду.

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами учреждения.

1.6. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников учреждения (без учета стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда сотрудников учреждения, 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.

1.8. Руководитель ДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Штатное расписание включает в себя все должности работников учреждения, численный и квалификационный состав которых обеспечивает гарантированное выполнение уставных целей.

1.9. Заработная плата сотрудника учреждения предельными размерами не ограничивается.

2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате сотрудникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

2.2. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с сотрудником не предусмотрено иное.

2.3. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает, что величина зарплаты сотрудника зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.4. Оплата труда сотрудников учреждения состоит из гарантированной и переменной частей.

2.4.1. К гарантированной части заработной платы относится оклад, компенсационные выплаты, а также определенные стимулирующие выплаты.

2.4.2. К переменной части заработной платы относятся стимулирующие выплаты, не отнесенные к гарантированным.

2.5. Должностной оклад - гарантированный, фиксированный размер оплаты труда сотрудника за выполнение трудовых обязанностей за единицу времени (базовый оклад + компенсационные надбавки).

2.5.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях) между руководителем учреждения и работниками.

2.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлены:

- 36 часов в неделю воспитателю, педагогу-психологу;
- 30 часов в неделю инструктору по физкультуре;
- 24 часа в неделю музыкальным руководителям;
- 20 часов учителю - логопеду, учителю - дефектологу.

2.7. Должностные оклады других работников, в том числе руководителя образовательного учреждения и заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

3. Формирование фонда оплаты труда ДОУ.

3.1. Фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения включает в себя:

- ФОТ пп - фонд оплаты труда педагогических работников,
- ФОТ увп - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала,
- ФОТ оп - фонд оплаты труда обслуживающего персонала,
- ФОТ ауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала,

3.2. Формирование фонда оплаты труда ДОУ осуществляется в пределах объема средств ДОУ на текущий финансовый год, поступающих в виде субсидий на выполнение муниципального задания, субсидий на иные цели, а также средств от деятельности, приносящей доход и состоит из гарантированной части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) доля, которых рассчитывается самостоятельно.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда первоначально определяется в размере 30%.

4. Оплата труда педагогических работников.

4.1. Фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитателей, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога) определяется по формуле

$ФОТ_{пп} = ФОТ_o + ФОТ_k + ФОТ_{есв} + ФОТ_{рв}$, где

$ФОТ_o$ - базовый оклад

$ФОТ_k$ - компенсационные надбавки и доплаты

$ФОТ_{есв}$ - ежемесячные стимулирующие выплаты

$ФОТ_{рв}$ - разовые стимулирующие выплаты

4.2. Гарантированная заработная плата педагогических работников рассчитывается исходя из величины должностного оклада, который формируется из базового оклада, в том числе 100 рублей в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации) и соответствующих компенсационных выплат.

4.3. Компенсационные надбавки устанавливаются сотрудникам педагогического персонала в соответствии с ТК РФ.

4.3.1. Также за особенности и специфику работы в образовательной организации предусмотрены следующие компенсационные надбавки:

- ✓ за наличие высшего профессионального образования - 20%;

- ✓ за наличие квалификационной категории:
- ✓ первая квалификационная категория - 15%;
- ✓ высшая квалификационная категория - 20%;
- ✓ категория педагог-наставник и педагог-методист - 30%;
- ✓ категория молодой специалист - 25 % (устанавливается на период 3-х первых лет

работы, если педагог отвечает одновременно следующим требованиям: возраст до 30 лет, высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования получено впервые; приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения, соответствующего диплома государственного образца).

4.4. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам ДООУ включает в себя ежемесячные и разовые выплаты.

4.4.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты предусмотрены :

- ✓ по результатам оценки критериев эффективности деятельности.

Стоимость одного балла устанавливается трудовым договором.

- ✓ за работу с детьми, имеющими статус ОВЗ и детьми инвалидами.

Доплата устанавливается в размере 5% от базового оклада и рассчитывается пропорционально количеству отработанных часов с детьми данной категории, при наличии сопроводительной записки с указанием рабочего времени по каждому ребенку;

- ✓ за ведение бесплатной дополнительной образовательной услуги (кружковая работа).

Выплата за ведение бесплатной дополнительной образовательной услуги, определяется путем умножения количества отработанных в отчетном месяце часов, на количество детей, посетивших кружок, на стоимость часа, устанавливаемую в начале учебного года приказом руководителя.

4.4.2. Разовые стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы ;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- по итогам работы за месяц;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год;
- денежные выплаты, в том числе единовременные, по решению Правительства Калининградской области (за счет средств иных межбюджетных трансфертов) и органов местного самоуправления.

Калининградской области (за счет средств иных межбюджетных трансфертов) и органов местного самоуправления.

4.5. Основными критериями, влияющими на размер ежемесячных стимулирующих выплат педагогических работников являются критерии, отражающие результаты его работы.

4.5.1. Начисление выплат производится ежемесячно за истекший период, по количеству баллов, набранных сотрудниками по данным критериям, пропорционально отработанному времени.

4.5.2. Распределение стимулирующих выплат производится на основании представления экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, протокола результатов ее работы, утверждается приказом руководителя.

4.6. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о порядке распределения стимулирующих выплат МАДОУ.

4.7. Ежемесячные стимулирующие выплаты не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

4.8. Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом фактически отработанного времени.

4.8.1 Из расчета фактически отработанного времени отчетного периода исключаются:

- нахождение в отпуске в отчетном периоде,
- отпуск без сохранения заработной платы.
- отсутствие в связи с временной нетрудоспособностью в отчетный период;
- неявки без уважительной причины;
- нахождение на курсах повышения квалификации;
- выходной для прохождения диспансеризация или медкомиссии;
- учебный отпуск;

- участие в судебном процессе и т.д.

4.9. Отказ педагогического работника от заполнения критериев самоанализа приравнивается к нулевому показателю.

4.10. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производить оплату из установленного размера ставки заработной платы (должностной оклад) пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

5. Оплата труда административно-управленческого персонала ДОУ.

5.1. Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала определяется по формуле

$ФОТ_{ауп} = ФОТ_о + ФОТ_к + ФОТ_{есв} + ФОТ_{рв}$, где

$ФОТ_о$ - базовый оклад

$ФОТ_к$ - компенсационные надбавки и доплаты

$ФОТ_{есв}$ - ежемесячные стимулирующие выплаты

$ФОТ_{рв}$ - разовые стимулирующие выплаты

5.2. Общая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала $ФОТ_о$ рассчитывается из величины базового оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), и составляет:

✓ заместитель заведующей по учебно-воспитательной работе – 80%-90% от оклада заведующего, в том числе 100 рублей за в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

✓ главный бухгалтер – 80-90% от оклада заведующего;

✓ заместитель заведующей по АХЧ - 80-90% от оклада заведующего.

5.3. Административно-управленческому персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие надбавки и доплаты, установленные ДОУ.

5.4. Система стимулирующих выплат административно-управленческого персонала ДОУ включает в себя ежемесячные и разовые выплаты.

5.4.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты предусмотрены:

✓ по результатам оценки критериев эффективности деятельности. Стоимость одного балла устанавливается трудовым договором.

✓ Стимулирующие постоянные надбавки:

- за интенсивность и напряженность работы до 100%
- за расширение зоны обслуживания до 50%.

5.4.2. Разовые стимулирующие выплаты за:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- по итогам работы за месяц
- по итогам работы за квартал
- по итогам работы за год

• денежные выплаты, в том числе единовременные, по решению Правительства Калининградской области (за счет средств иных межбюджетных трансфертов) и органов местного самоуправления;

5.5. Основными критериями, влияющими на размер ежемесячных стимулирующих выплат административно-управленческих работников являются критерии эффективности, отражающие результаты их работы, изложенные в Положении о порядке распределения стимулирующих выплат МАДОУ. Начисление выплат производится ежемесячно за истекший период, по количеству баллов, набранных сотрудниками по данным критериям.

Распределение стимулирующих выплат производится на основании представления экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, протокола результатов ее работы, утверждается приказом заведующего.

5.6. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о порядке распределения стимулирующих выплат МАДОУ.

5.7. Ежемесячные стимулирующие выплаты не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

5.8. Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом фактически отработанного времени.

6. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ.

6.1. Фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТувп. и ФОТоп), состоит из базового оклада (ФОТо), компенсационных выплат (ФОТк) и ФОТрв (стимулирующих разовых выплат)

6.2. Компенсационные выплаты включают в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, а также повышающие надбавки и доплаты, установленные ДОУ, в том числе:

- индивидуальная повышающая надбавки за интенсивность и напряженность труда до 100%;

- надбавка за сложность до 100%

6.3. Разовые стимулирующие выплаты за:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- по итогам работы за месяц
- по итогам работы за квартал
- по итогам работы за год
- денежные выплаты, в том числе единовременные, по решению Правительства Калининградской области (за счет средств иных межбюджетных трансфертов) и органов местного самоуправления.

Калининградской области (за счет средств иных межбюджетных трансфертов) и органов местного самоуправления.

6.4. Оплата труда при совмещении

6.4.1. Оплата труда при увеличении объема выполняемых работ (совмещении, замещении) за отсутствующего сотрудника учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится из расчета должностного оклада работника и (базовый оклад + соответствующие постоянные компенсационные выплаты) согласно штатного расписания, на основании приказа руководителя.

7. Расходование средств, полученных от экономии общего фонда оплаты труда

7.1. Средства, полученные от экономии общего фонда оплаты труда, распределяются на основании приказа руководителя.

Фонд экономии распределяется в зависимости от финансовых возможностей на следующие стимулирующие разовые выплаты:

- к юбилейным датам 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д;

- в случае рождения ребенка, свадьбы;

- выплаты работнику ДОУ, попавшему в экстремальную жизненную ситуацию (стихийное бедствие, тяжелая болезнь, смерть близкого человека, тяжёлое материальное положение и пр.);

- при получении почетной грамоты, государственной награды, звания;

• 3000 рублей при получении Государственной награды;

• 2000 рублей при получении ведомственной награды федерального уровня;

• 1000 рублей при получении ведомственной награды регионального уровня;

• 500 рублей при получении ведомственной награды муниципального уровня.

8. Гарантии по оплате труда.

8.1. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников учреждения (без учета стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.2. Месячная заработная плата работников МАДОУ не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной

заработной плате в Калининградской области при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8.3. В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности учреждения за работниками сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

8.4. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.