

СОГЛАСОВАНО:
Председателем Профсоюзного комитета
коллектива

Медвед - Н.В.Медведева

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующей МБДОУОВ

«Детский сад «Золотой ключик»

Рябок - Рябоконт Н.В.

№ приказа 36 « 10» 01 2019г.



Положение

О новой системе оплаты труда и
стимулирующем и компенсирующем фонде заработной платы работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
общеразвивающего вида «Детский сад «Золотой ключик»

1. Общее положение

Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида «Детский сад «Золотой ключик» определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса.

Настоящее Положение разработано на основании:

- Закона РФ «Об образовании».
- Закон РХ № 65-ЗРХ от 12.11.2008г. «Об уплате труда работников республиканских государственных учреждениях»
- Постановление Правительства РХ от 09.11.2010г. № 578 (с изменениями на 27.08.2015г.) «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда».
- Постановление Администрации муниципального образования Орджоникидзевский район от 29.11.2010г. № 632 «О переводе дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Орджоникидзевский район на новую систему оплаты труда».
- Постановление Администрации муниципального образования Орджоникидзевский район от 18.12.2012г. № 831 о внесении изменений в приложение к постановлению Администрации муниципального образования Орджоникидзевский район от 23.11.2010 № 621 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального

образования Орджоникидзевский район, переводимых на новую систему оплаты труда».

1.1 Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида «Детский сад «Золотой ключик» (далее - Учреждение).

1.2 . Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского и Муниципального бюджета установление базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными и нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных бюджетных учреждений до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.5. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

2.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (ПКГ) отнесение должностей работников ДОУ к ПКГ осуществляется в соответствии с утвержденными Минздравсоцразвития РФ требованиям.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящее положение;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.2 Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджета Республики Хакасия и средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера и премии устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормами трудового права.

Состав фонда оплаты труда работников Учреждения состоит из следующих частей:

- базовых окладов (базовых должностных окладов);
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера;
- премия, полученная в результате экономии фонда оплаты труда за текущий год.

2.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливается согласно **приложению № 1** к Положению.

2.5. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Руководитель Учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). При определении размера окладов (базовых должностных окладов) работников учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования. Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной

сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат, Руководитель учреждения при определении размера окладов (должностных окладов) работников пользуются рекомендациями Министерства образования и науки Республики Хакасия по установлению порядка применения и размера повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам).

2.7. Руководитель Учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями Учреждения и вводятся в соответствие с уставными целями в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.8. Штатное расписание утверждается руководителем ДООУ.

3. Компенсационные выплаты

3.1 Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных планируются в базовой части фонда. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. Педагогическим и другим работникам за специфику работы осуществляется повышение базовых окладов в следующих размерах и случаях:

- на 25% - специалистам, работающим на селе;
- при работе воспитателей ДООУ в группах с наполняемостью детей от 20 человек и выше базовые оклады (базовые должностные оклады) повышаются с применением коэффициента- 1,15;
- каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере – на 35%;
- в случае привлечения работника в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

За неблагоприятные условия труда, в соответствии с Приказом № 579 от 20.08.1990г. Государственного образования СССР, Трудовым кодексом Российской Федерации, — до 12% от должностного оклада:

- помощнику воспитателя, уборщику служебных помещений — за уборку с хлорированием

- шеф-повару, повару и подсобному рабочему по кухни, кухонному работнику — за работу у горячих плит, жарочных шкафов; работу, связанную с разделкой и обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука и т.д.;
- рабочему по стирке одежды (прачка),— за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением;

3.3. За совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется, трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяются по соглашению сторон – до 100%:

- **Педагогам** – по повышающему коэффициенту того, кто замещает;
- **Обслуживающий персонал** – по наименьшему повышающему коэффициенту.

4.Распределение стимулирующего фонда

Стимулирующий фонд по категориям работников детского сада распределяется:
- 100% фонда – на премирование педагогических работников

5.Перечень и порядок выплат стимулирующего характера

5.1.Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам месяца, выплаты присуждаются в соответствии с настоящим Положением по представленным критериям в баллах в пределах выделенных финансовых средств.

Для бальной оценки показателей в работе педагогического работника в ДОУ создается Экспертная комиссия, состоящая из нечетного числа членов трудового коллектива в количестве не менее 3-х человек, Выбирается председатель и секретарь комиссии.

Персональный состав комиссии утверждается приказом заведующей Учреждения.

Заседание комиссии проводится в двадцатых числах каждого месяца.

Члены комиссии в своей работе руководствуются приказами МОРФ, МО и НРХ, УО и настоящим Положением.

За три дня до заседания комиссии ответственное лицо Учреждения представляет оценочные листы, заполненные работниками, с проставленными баллами по критериям определенным в положении за конкретный месяц работы.

Обсуждение объективности проводится на заседании Экспертной комиссии.

Решение комиссии принимается большинством голосов открытым голосованием и считается принятым, если в голосовании участвовало не менее 2/3 состава комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

На основании решения комиссии заведующая в трехдневный срок издает приказ о размерах выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно (в том случае, если в данном фонде достаточно средств на текущий месяц):

5.2. 1. В первоочередном порядке в следующих случаях:

1) За стаж педагогической работы (устанавливается в % к базовому должностному окладу):

- от 5 до 10 лет – 5%
- от 10 до 20 лет – 10%
- свыше 20 лет – 15%

2) За почетные звания, государственные награды педагогам (% к базовому должностному окладу) :

- Почетный работник образования Российской Федерации – 15%
- Почетный работник образования Республики Хакасия – 10%

3) За интенсивность работы:

- по подготовке и оформлению документов по стимулирующим выплатам - 4000 рублей без учета районного и северного коэффициентов;
- за работу на сайте ДОУ и АИС «Электронный детский сад» - 4000 рублей без учета районного и северного коэффициентов;
- за работу не входящую в должностные обязанности (за составление меню-требований) – 2000 рублей без учета районного и северного коэффициентов;
- за дополнительную работу по благоустройству и оформлению территории детского сада – 2000 рублей без учета районного и северного коэффициентов;
- за работу с детьми с ОВЗ (ограниченные возможности здоровья) и детьми – инвалидами - 5% к базовому должностному окладу.

5.2.2. По результатам трудовой деятельности в текущем месяце по установленным критериям (**приложение № 2** к Положению) при наличии достаточных средств в стимулирующем фонде.

5.3. Распределение выплат происходит на основании заполненных оценочных карт. Ответственный за заполнение карт выбирается Советом учреждения и назначается заведующей Учреждения.

На основании сданных карт члены Экспертной комиссии высчитывают количество набранных баллов.

Расчет стоимости одного балла производится математическим путем. Сумма стимулирующих выплат подлежащих распределению, делится на общее количество набранных работниками по критериям баллов.

По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного балла.

Исходя из количества набранных работниками баллов, производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество установленных в оценочной карте каждого работника общего количества баллов.

Результаты данного рассмотрения оформляются приказом заведующей ДООУ.

5.4. При совмещении профессий, выполнении дополнительной работы по другой должности производит расчет стимулирующих выплат по одному из одинаковых критерий.

5.5. Не допускается перерасход стимулирующего фонда за счет средств, предназначенных на оплату или другие статьи расходов.

5.6. Размер выплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушений трудовой дисциплины.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заведующей образовательного учреждения производятся на основании приказа руководителя управления образования администрации Орджоникидзевский район.

6. Особенности оплаты труда в Учреждении

6.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем УО и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного Учреждения.

6.2. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из количества групп в ДООУ, учебному плану, программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки.

7. Критерии оценки труда работников

При определении размера доплат работникам образовательного учреждения используются следующие критерии оценки их труда:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ.
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, требований охраны труда и техники безопасности.

8. Заключение

Работникам, проработавшим неполный учебный год, в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенные по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Основанием для лишения стимулирующих выплат могут быть:

- 1) Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, а именно:
 - прогул – убирается 5 баллов из общего количества набранных;
 - нарушение индивидуального графика работы - убирается 5 баллов из общего количества набранных;
 - нарушение работы систем энергообеспечения, водоснабжения, канализации по вине работника - убирается 5 баллов из общего количества набранных;
- 2) Нарушение санитарно-эпидемиологического режима:
 - предписание надзорных органов - убирается 5 баллов из общего количества набранных;
- 3) Нарушение правил пожарной безопасности:
 - предписание надзорных органов по данному случаю - убирается 5 баллов из общего количества набранных;
 - курение в помещении и на территории ДОУ - убирается 5 баллов из общего количества набранных;
 - несоблюдение ТБ при работе с электрооборудованием - убирается 5 баллов из общего количества набранных;
- 4) Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей (травматизм по недосмотру работника) - убираются все баллы;
- 5). Обоснованные жалобы родителей воспитанников (лиц, их замещающих) представителей общественности на педагогов и технический персонал - убирается 5 баллов из общего количества набранных;
- 6). Халатное отношение работника к учебно-материальной базе - убирается 5 баллов из общего количества набранных;
- 7). Несвоевременное оформление учетно-отчетной документации - убирается 5 баллов из общего количества набранных;
- 8). Отказ работника от выполнения дополнительных работ- убирается 5 баллов из общего количества набранных.

Примечание: Положение принимается на общем собрании коллектива образовательного учреждения. Срок данного Положения не ограничен. В данном Положении возможны изменения и дополнения.

