

Приложение №4 к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО

Председатель трудового коллектива
МКДОУ «Глубоковский детский сад №7
«Ромашка»»

Приказом заведующего МКДОУ
«Глубоковский детский сад №7
«Ромашка»» № 16 от 29.08.2014г.

_____ О.В.Малейкова

_____ Г.В.Ломака

Положение

о формировании и распределении фонда оплаты труда муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Глубоковский детский сад №7 «Ромашка»» Завьяловского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Положение о формировании и распределении фонда оплаты труда муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Глубоковский детский сад №7 «Ромашка»» (далее – Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников МКДОУ «Глубоковский детский сад №7 «Ромашка»» (далее – МДОУ), финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования Завьяловский район Алтайского края.

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МДОУ с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МДОУ на основе применения должностных окладов работников (далее – оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального образования Завьяловский район Алтайского края.

1.5. Фонд оплаты труда МДОУ состоит из базовой и стимулирующей частей.

1.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала.

1.7. Базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должности.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, мнения представительного органа работников.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Формирование фонда оплаты труда МДОУ

2.1. Формирование фонда оплаты труда МДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств районного бюджета.

2.2. Размер фонда оплаты труда МДОУ определяется комитетом по образованию администрации Завьяловского района (далее – Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости единицы муниципальной услуги.

2.4. Фонд оплаты труда МДОУ делится на фонд оплаты труда работников и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{МДОУ}} = \text{ФОТ}_{\text{р}} + \text{ФОТ}_{\text{цст}}, \text{ где :}$$

ФОТ_{МДОУ} – фонд оплаты труда МДОУ;

ФОТ_р – фонд оплаты труда работников;

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений.

2.5. Централизованный фонд стимулирования руководителей МДОУ формируется Комитетом. Формирование централизованного фонда осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ}_{\text{МДОУ}} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

Ц – централизуемая доля фонда оплаты труда, размер которой устанавливается Комитетом (доля «Ц» не более 1% от фонда оплаты труда).

Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей устанавливается в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей МДОУ, утверждаемым Администрацией Завьяловского района.

3. Распределение фонда оплаты труда МДОУ

3.1. При распределении фонда оплаты труда в МДОУ выделяются части, направляемые:

на оплату труда административно-управленческого персонала (заведующий);

на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель);

на оплату труда учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, заведующий хозяйством);

на оплату труда категорий работников обслуживающего персонала (кастелянша, повар, кухонный рабочий, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, дворник, сторож и др.);

на оплату компенсационной части фонда оплаты труда: выплаты за работу в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника во время повышения квалификации или учебного отпуска, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и другие выплаты в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

3.2. Руководитель МДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части фонда оплаты труда МДОУ, направляемой на формирование заработной платы административно-управленческого, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения – 50 % / 50 % и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{АУП,ПП}} 50\% + \text{ФОТ}_{\text{УВП, ОП}} 45\% + \text{ФОТ}_{\text{КОМП}} 5\%, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{АУП,ПП}}$ – фонд оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{УВП, ОП}}$ – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{КОМП}}$ – фонд оплаты труда на осуществление выплат компенсационного характера.

3.3. Фонд оплаты труда работников МДОУ состоит из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_p = \text{ФОТ}_b + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где:}$$

ФОТ_b – базовая часть фонда оплаты труда;

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для фонда оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала: 80% и 20% соответственно.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала (далее – базовый оклад) составляет гарантированный оклад работника и состоит из общей и специальной частей.

Общая часть базового оклада рассчитывается исходя из минимального размера оплаты труда (без учета районного коэффициента) с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, образование, стаж педагогической деятельности и квалификационно-профессиональную группу занимаемой должности.

Специальная часть включает выплаты за почетное звание и отраслевые награды, работу в сельской местности и районный коэффициент.

4. Расчет базового оклада педагогического работника

4.1. Размер базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$\text{БО} = \text{МРОТ} \times K_{\text{общ}} \times K_{\text{спец}}, \text{ где:}$$

БО – размер базового оклада педагогического работника;
МРОТ – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом без учета районного коэффициента;

$K_{общ}$ – коэффициенты общей части базового оклада;

$K_{спец}$ – коэффициенты специальной части базового оклада;

4.2. Размер коэффициентов общей части базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$K_{общ} = A \times O \times C \times Г, \text{ где:}$$

A – коэффициент квалификации;

O – коэффициент образования;

C – коэффициент стажа;

Г – коэффициент группы должностей педагогических работников.

4.2.1. Коэффициент квалификации педагогических работников определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории.

Квалификационная категория	Коэффициент
Без категории	1,0
Соответствие занимаемой должности	По результатам аттестации
I квалификационная категория	1,1
Высшая квалификационная категория	1,15

4.2.2. Коэффициент образования работников МДОУ определяется в соответствии с уровнем образования.

Уровень образования	Коэффициент
Высшее профессиональное образование	1,1
Среднее профессиональное образование	1,05
Начальное профессиональное образование	1,02
Среднее (полное) общее образование	1,0

4.2.3. Коэффициент стажа определяется согласно педагогическому стажу работника.

Стаж педагогической работы	Коэффициент
Стаж педагогической работы до 5 лет	1,0
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	1,05
Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	1,1
Стаж педагогической работы от 15 лет и более	1,15

4.2.4. Коэффициент группы должностей педагогических работников определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами.

- Музыкальный руководитель – 1,0;

- Воспитатель, старший воспитатель – 1,1;

- Заведующий – 1,25

4.3. Размер коэффициентов специальной части базового оклада, отражающий общественное признание высокого качества работы, рассчитывается по формуле:

$K_{спец} = P_{сз} \times K_c \times РК$, где:

$P_{сз}$ – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды:

1,1 – за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности).

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

K_c – коэффициент специфики местности (за работу в сельской местности – 1,25). К должностям специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности, относятся:

заведующий;

воспитатель (включая старшего);

музыкальный руководитель;

РК – районный коэффициент (за работу в особых климатических условиях – 1,20).

4.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров базовых окладов, установленных с учетом коэффициентов общей части, а также повышений по основаниям, указанным в специальной части на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на нагрузку, установленную за норму часов педагогической работы в неделю.

4.5. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников МДОУ руководителем учреждения в соответствии с действующим законодательством устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда.

5. Расчет стимулирующей части оплаты труда работника

5.1. Стимулирующий фонд оплаты труда учреждения делится на следующие части:

1) Стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

-ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности. Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников.

Распределение премии осуществляется два раза в год:

-на 1 января – по итогам работы за июль-декабрь,

-на 1 июля – по итогам работы за январь-июнь.

Выплаты осуществляются ежемесячно.

2) Премииальные выплаты по итогам работы.

Премииальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Показатели премирования.

- Участие педагога в конкурсах, смотрах и занятии призовых мест – до 1000 рублей

- Выполнение программы воспитания и обучения детей дошкольного возраста сверх стандарта – до 1000 рублей

- Участие в коррекционной работе – до 500 рублей
- Отсутствие долга по родительской плате – до 500 рублей
- Печатные работы и работа с компьютером – до 500 рублей
- Отсутствие у педагога больничного листа в течение года – до 500 рублей
- Участие в массовых мероприятиях педагогов, в том числе в качестве ведущих – до 500 рублей
- Участие в косметическом ремонте здания и помещений – до 500 рублей.

5.2. После согласования на заседании Совета учреждения (Управляющего совета) результатов мониторинга профессиональной деятельности работников определяется общая сумма баллов по каждой категории работников. Цена одного балла в рублях рассчитывается путем деления утвержденной руководителем величины стимулирующих выплат для данной категории работников на общее количество баллов, набранных этой категорией. Конкретный размер выплат каждому работнику определяется исходя из суммы набранных работником баллов и цены одного балла.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам производятся на основании приказа руководителя учреждения.

5.4. Размер выплаты конкретному работнику максимальным размером не ограничивается.

5.5. Если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не утверждены.

5.6. Установление условий стимулирования не связанных с результативностью труда не допускается.

5.7. Стимулирующие выплаты молодым педагогам, впервые принятым на работу, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком могут производиться в течение первого полугодия в размере 0,25 среднего балла по категории педагог. В случае если педагог принимается (выходит) на работу в середине года данные выплаты осуществляются из фонда экономии.

5.8. Вновь принятые педагоги предоставляют портфолио с предыдущего места работы, заверенное руководителем учреждения. По результатам данного портфолио им устанавливаются стимулирующие выплаты.

5.9. Работники учреждения, совмещающие несколько должностей, стимулирующие выплаты получают по показателям деятельности по каждой должности.

5.10. Начисление стимулирующей выплаты производится пропорционально отработанному времени.

6. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

6.1. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из ставок и выплат компенсационного характера.

Стимулирующий фонд формируется за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации численности работников.

6.2. Размеры базовых ставок учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются согласно ставкам по ЕТС. Размер оплаты труда не может быть менее установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда.

6.3. Медицинскому персоналу дошкольных учреждений устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности в размере 1,25 от ставки заработной платы.

6.4. В числе стимулирующих выплат устанавливается надбавка за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности работника в целях его материальной заинтересованности в конечных результатах работы.

6.5. Размеры и условия стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – мнения представительного органа работников.

6.6. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем МДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – с учетом мнения представительного органа работников в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.7. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя МДОУ.

6.8. Если работник не отработал норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

7. Расчет базового оклада руководителей МДОУ, их заместителей и главных бухгалтеров

7.1. Базовый оклад руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$BO = MPOТ \times K_{общ} \times K_{спец}, \text{ где:}$$

BO – размер базового оклада руководителя;

MPOТ – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом без учета районного коэффициента;

$K_{общ}$ – коэффициенты общей части базового оклада;

$K_{спец}$ – коэффициенты специальной части базового оклада

7.2. Размер коэффициентов общей части базового оклада рассчитывается по формуле:

$$K_{общ} = A \times O \times C \times Г, \text{ где:}$$

A – коэффициент квалификации;

O – коэффициент образования;

C – коэффициент стажа;

Г – коэффициент группы должностей педагогических работников (п.4.2.4. настоящего положения).

7.3. Размер коэффициентов специальной части базового оклада, отражающий общественное признание высокого качества работы, рассчитывается по формуле:

$$K_{спец} = П_{сз} \times K_p \times K_c \times РК, \text{ где:}$$

$П_{сз}$ – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

K_p – коэффициент оплаты труда руководителей в зависимости от отнесения муниципальных учреждений по группам. Коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений составляет:

1 группа - коэффициент до 1,6;

2 группа - коэффициент до 1,5;

3 группа – коэффициент до 1,4;

4 группа – коэффициент до 1,3.

и устанавливается Комитетом на год в пределах выделенных средств на оплату труда.

K_c – коэффициент специфики местности (за работу в сельской местности – 1,25);

РК – районный коэффициент (за работу в особых климатических условиях – 1,20).

7.4. В трудовом договоре с руководителем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Размер и порядок выплат определяет Комитет и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

8. Полномочия руководителя учреждения

8.1. Руководитель МДОУ в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на стимулирующие выплаты:

утверждает структуру и штатную численность учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

8.2. Руководитель МДОУ использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

9. Заключительные положения

9.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.2. В случае образования экономии заработной платы в МДОУ средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.