


«Принято»
общим собранием трудового коллектива
МАДОУ №3
протокол №-1 от 09.01.2024г
Председатель


А.Э. Комова
09.01.2024 год

«Утверждаю»
введено приказом №1
от 09.01.2024 года
И.о. заведующим




О.В. Кузнецова

Положение

о системе оплаты труда в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении Озерского городского округа «Детский сад №3»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАДОУ детский сад №3, реализующего программы дошкольного образования (далее ДОУ).

1.2. Введение системы стимулирования труда работников ДОУ производится в целях:

выявления факторов, оказывающих влияние на рост качества образования; развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, усиления материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, закрепления в ДОУ квалифицированных кадров.

1.3. Правовым основанием введения в ДОУ данной системы оплаты труда являются Федеральный закон от 20.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ст.144, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.06 №90-ФЗ; Приказ Министерства образования Калининградской области от 18.12.2013 г. № 1252/1; Письмо Министерства образования и науки РФ от 31.03.08. №03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда» с приложением; Приказ № 8171/1 от 27.08.2008 года Министерства образования Калининградской области «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений».

1.4. Система оплаты и стимулирования труда работников ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми

актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.5. Срок действия настоящего положения действителен до введения нового.

2. Формирование фонда оплаты труда ДОУ

2.1. Формирование фонда оплаты труда ДОУ осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований, утвержденного муниципальным заданием образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования или на иной основе, и предусмотренного местным бюджетом на очередной финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств местного бюджета в соответствии с нормативом бюджетного финансирования или на иной основе, и объемом Муниципального задания, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле: $ФОТ = N \times B$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

B - количество воспитанников ДОУ.

3. Распределение фонда оплаты труда ДОУ

3.1. Фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$ФОТ = ФОТб + ФОТст$, где:

базовая доля ФОТ составляет не менее 70% от ФОТ стимулирующая доля ФОТ составляет не более 30% от ФОТ

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты), административно-управленческого персонала (заведующая, заместители заведующей, главный бухгалтер), учебно-вспомогательного персонала (помощники воспитателя, диетсестра, бухгалтер, делопроизводитель), обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, машинист по стирке одежды, кастелянша, шеф-повар, повара, кладовщик, подсобный рабочий, дворник, сторожа, слесарь, рабочий по обслуживанию здания) образовательного учреждения и складывается из:

$ФОТб = ФОТ_{пп} + ФОТ_{шт.сотр.}$, где: $ФОТ_{шт.сотр.} = ФОТ_{ауп.} + ФОТ_{увп.} + ФОТ_{оп.}$

ФОТшт.сотр.-фонд оплаты труда штатных сотрудников;
ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;
ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс;
ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала; ФОТоп - фонд оплаты труда для обслуживающего персонала.

3.3. Руководитель ДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), составляет не менее 50% от ФОТ(б);

доля фонда оплаты труда для работников ДОУ непосредственно не участвующих в образовательном процессе ФОТшт.сотр. составляет не более 30% от ФОТ(б).

3.4. Оплата труда работников ДОУ производится на основании трудовых договоров (дополнительных соглашений) между руководителем учреждения и работниками.

4. Общая и специальная часть фонда оплаты труда в ДОУ

4.1. **Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников,** непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТспец):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТоб} + \text{ФОТспец}$$

где: общая часть (ФОТоб) составляет не менее 70% от ФОТпп специальная часть(ФОТспец) составляет не более 30% от ФОТпп

Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников ФОТоб рассчитывается исходя из величины оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), по следующей формуле:

$$\text{ФОТоб} = \text{БО}, \text{ где}$$

БО - величина оклада педагогических работников –в соответствии со штатным расписанием.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников ФОТспец включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие надбавки, установленные ДОУ:

Компенсационные выплаты:

- ★ компенсационные выплаты за первые три дня больничного листа;
- ★ компенсационные выплаты по уходу за детьми до 3-х лет;

Повышающие надбавки:

- ★ повышающие надбавки педагогическим работникам, имеющим статус молодого специалиста - 20% от БО;
- ★ повышающие надбавки за работу с детьми с особенностями в развитии до 20% от БО;

- ★ повышающие надбавки за работу в ясельной группе – 10% от БО;
- ★ повышающие надбавки за наличие почетного звания и государственных наград до 20% от БО;
- ★ повышающие надбавки, учитывающие уровень образования: высшее педагогическое – 15% от БО; среднее специальное педагогическое – 10% от БО; высшее непедагогическое – 5% от БО;

- ★ повышающие надбавки, учитывающие стаж педагогической работы: 1-5 лет – 1% от БО

5-10 лет – 3% от БО 10-15 лет – 5% от БО

более 15 лет – 7% от БО

- ★ повышающие надбавки, учитывающий уровень квалификационной категории педагога:

соответствие занимаемой должности — 10% от педагогической нагрузки;

первая квалификационная категория — 15% от педагогической нагрузки;

высшая квалификационная категория — 20% от педагогической нагрузки.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда для штатных

сотрудников, непосредственно не осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТшт.сотр.), состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТспец):

$$\text{ФОТшт.сотр.} = \text{ФОТоб} + \text{ФОТспец}$$

где: общая часть (ФОТоб) составляет не менее 90 % от ФОТшт.сотр.

специальная часть (ФОТспец) составляет не более 10% от ФОТшт.сотр.

Общая часть фонда оплаты труда штатных сотрудников

ФОТоб рассчитывается исходя из величины оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), по следующей формуле:

$\text{ФОТо} = \text{БО}$, где

БО - величина базового оклада.

Величина БО административно-управленческого персонала формируется в зависимости от оклада руководителя:

главный бухгалтер – до 80% от оклада руководителя. *Величина БО учебно-вспомогательного персонала:*

-помощник воспитателя – в соответствии с штатным расписанием;

делопроизводитель – в соответствии с штатным расписанием.

Величина БО обслуживающего персонала:

-уборщик служебных помещений - в соответствии с штатным расписанием;

-повар – в соответствии с штатным расписанием;

-шеф-повар- в соответствии с штатным расписанием; -диетсестра - в соответствии с штатным расписанием;

-подсобный рабочий – в соответствии с штатным расписанием; -кладовщик – в соответствии с штатным расписанием;

-кастелянша – в соответствии с штатным расписанием;

-машинист по стирке спецодежды – в соответствии с штатным расписанием;

-дворник – в соответствии с штатным расписанием;

-рабочий по обслуживанию здания – в соответствии с штатным расписанием;

слесарь- в соответствии с штатным расписанием; сторож – в соответствии с штатным расписанием;

- рабочий по комплексному обслуживанию и уборке территории - в соответствии с штатным расписанием;

- завхоз - в соответствии с штатным расписанием

Специальная часть фонда оплаты труда штатных сотрудников ФОТ спец

оплаты включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации, повышающие надбавки, установленные ДОУ:

Компенсационные выплаты:

★ компенсационные выплаты за первые три дня больничного листа;

★ компенсационные выплаты по уходу за детьми до 3-х лет;

★ компенсационные выплаты за работу в ночное время (35% от БО стоимости часа работы), праздничные дни (в двойном размере от ставки БО стоимости часа работы).

Повышающие надбавки

* повышающие надбавки, учитывающие вредные условия труда – 10-12% от БО;

* повышающие надбавки за работу в ясельной группе – 10% от БО;

* повышающие надбавки, учитывающие непрерывный стаж работы в учреждении (за исключением сотрудников администрации):

1-5 лет – 1% от БО 5-10 лет – 3% от БО

10-15 лет – 5% от БО более 15 лет – 7% от БО

* повышающие надбавки до минимальной заработной платы по Калининградской области обслуживающего персонала.

Оплата труда заведующей ДОУ из специальной части производится на основании приказа Отдела образования администрации МО «Озерский район».

5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в ДОУ

5.1. Система стимулирующих выплат работникам ДОУ составляет не более 50% от ФОТ и включает в себя:

стимулирующие разовые доплаты (ФОТрд), стимулирующие поощрительные надбавки (ФОТпн).

5.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работникам учреждения являются критерии, отражающие результаты его работы, изложенные в положении о распределении стимулирующей части ФОТ.

5.3 Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с Попечительским Советом на основании представления Экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда протокола результатов ее работы.

5.4 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и коллективным договором.

6. Распределение фонда экономии (ФОТэ)

6.1. Фонд экономии (ФОТэ) формируется из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

6.2. Распределение фонда экономии (ФОТэ) осуществляется заведующей ДОУ по представлению его заместителей.

6.3. Фонд экономии распределяется в зависимости от его финансовых возможностей на следующие выплаты:

- оказание материальной помощи работнику ДОУ, попавшему в

экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжёлая болезнь, тяжёлая травма, смерть близкого человека и т.д.); 100%

- единовременная выплата к ежегодному отпуску; 100%
- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата со дня рождения); 100%
- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д); 100%
- поощрительные выплаты к профессиональным и государственным праздникам. 50%

6.4. Размеры индивидуальных выплат материальной помощи или поощрения определяется заведующей по согласованию с Экспертной комиссией ДООУ, Попечительским Советом ДООУ в зависимости от размеров фонда экономии заработной платы, сформированного на соответствующий период.

6.5. Выплаты из фонда экономии заведующей ДООУ осуществляются на основании приказа учредителя; выплаты из фонда экономии заместителям заведующей и главному бухгалтеру на основании приказа заведующей.

7. Расчет заработной платы труда руководителя ДООУ и административно-управленческого персонала.

7.1. Заработная плата руководителя ДООУ устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из базового оклада педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПбопп \times К$, где:

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения; ЗПбопп — средний базовый оклад педагогических работников;

К - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной заведующего ОУ.

7.2. В целях стимулирования деятельности заместителей заведующей и главного бухгалтера осуществлять премирование на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности (оценочных листов).

8. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников ДООУ не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы в регионе.

Оплата труда при увеличении объема выполняемых работ за отсутствующего сотрудника административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала, производится из расчета базовой части ФОТ персонала.

Доля фонда оплаты труда для штатных работников ДОО устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Заработная плата сотрудникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы для работников, получающих заработную плату являются: 30 (31) число текущего месяца и 15 число следующего месяца (заработная плата).