

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Светлопольского филиала ГБОУ СОШ с.Екатериновка детский сад № 11 «Колокольчик».

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Приказом МОН СО от 20.08.2015 №313-од «Об утверждении показателей эффективности деятельности организаций Самарской области, реализующих программы дошкольного образования»;
- Приказ МОН СО от 30.09.2015 № 382/1 – од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», постановление правительство Самарской области от 17.02.2014 №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановлением правительства Самарской области от 10.09.2013 №762 «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 10.09.2008 №353, постановление правительства Самарской области от 21.03.2013 N107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета»,
- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «О разработке новых систем оплаты труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области»,
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников,
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05. 2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»,

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 «О утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,
- распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образованию и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки».
- Постановления Правительства Самарской области от 08 сентября 2010 г. № 398.
- Постановления Правительства Самарской области от 27 октября 2011 г. № 702.
- Постановления Правительства Самарской области от 12 декабря 2013 г. № 756.
- Приказом МОН Самарской области от 22.01.2009г. № 8-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников подведомственных МОН Самарской области учреждений».

1.3. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Положение об оплате труда работников Учреждения вводится с целью материальной заинтересованности трудового коллектива, роста профессионального мастерства, результативности эффективности труда работников, в развитии творческой активности и инициативы по реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников.

1.5. Положение также направлено на обеспечение коллегиальности, открытости, гласности распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки результативности и качества работы работников Учреждения (Приложения № 1-14 к настоящему Положению).

1.7. Критерии и показатели оценки результативности и качества работы работников Учреждения разрабатываются его администрацией с участием представительного органа трудового коллектива и представляются для утверждения Управляющему совету.

1.8. Администрация Учреждения вправе вносить изменения и уточнения в действующие критерии и показатели оценки результативности и качества работников, разрабатывать дополнительные критерии, рассматривать предложения по совершенствованию системы морального стимулирования, инициированные представительным органом трудового коллектива, методическими объединениями, творческими группами, отдельными работниками Учреждения.

1.9. При разработке критериев оценки результативности и качества работы работников не допускается установление показателей, не связанных с результативностью труда работников Учреждения.

1.10. Размер стимулирующих выплат может изменяться в случае с изменениями размера норматива и фонда оплаты труда.

1.11. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле (в редакции [Постановления Правительства Самарской области от 16 декабря 2013 г. № 762](#))

$$\text{ФОТ} = (\text{Рнбф} + \text{Нбф}) \cdot \text{Н} \cdot \text{D},$$

где (Рнбф+Нбф)- сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее - нормативы финансового обеспечения); Рнбф - норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

Нбф - норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных организациях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

D - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и нормативов финансового обеспечения (92,84 - 98,18% от нормативов финансового обеспечения);

Н - количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения составляет:

В части реализации образовательной программы дошкольного образования 69,6% от ФОТ.

Базовая часть фонда оплаты труда работников устанавливается в размере 76,8% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет:
В части реализации образовательной программы дошкольного образования 30,4 % от ФОТ.

23,2% фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3. Установление ставок заработной платы (должностных окладов)

3.1. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3.3. Размер и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Правительством РФ, Правительством Самарской области.

3.4. Размер должностного оклада является обязательством работодателя перед работником.

4. Установление выплат компенсационного характера

4.1. Компенсационные выплаты - это доплаты и надбавки за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, а также за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Надбавки устанавливаются за сложность, напряженность и вредность выполняемой работы от оклада:

- повару - за работу в особых условиях (горячий цех) – от 12% до 24%;
- машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды - за работу в особых условиях - от 12% до 24%;
- сторожам за работу в ночное время – 35% (с 22⁰⁰ - 6⁰⁰);
- бухгалтеру - за особые условия труда – от 12% до 24%;
- делопроизводителю – за особые условия труда – от 12% до 24%;

4.3. Установление доплат и их размер определяется с учётом личного вклада работника.

4.4. Виды доплат:

- доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей;
- доплата за совмещение профессий;
- доплата за увеличение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни (сторожам по графику);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы до 1 ставки от оклада;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

4.5. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок и могут исчисляться как в процентном, так и в суммовом выражении, в зависимости от вида работ.

5. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

(в редакции [Постановления Правительства Самарской области от 08 сентября 2010 г. № 398](#))

(в редакции [Постановления Правительства Самарской области от 31 октября 2012 г. № 600](#))

(в редакции [Постановления Правительства Самарской области от 16 декабря 2013 г. № 762](#))

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом: (пункт в редакции [Постановления Правительства Самарской области от 31 октября 2012 г. № 600](#))

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах: при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада. (пункт внесен [Постановлением Правительства Самарской области от 31 октября 2012 г. № 600](#))

5.1.2 Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным в абзаце первом пункта 5.1.1 настоящего Положения, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки (в редакции [Постановления Правительства Самарской области от 16 декабря 2013 г. № 762](#)).

5.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). (пункт в редакции [Постановления Правительства Самарской области от 31 октября 2012 г. № 600](#))

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.3. Виды и условия установления стимулирующих выплат руководителю дошкольного образовательного учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда) (Приложение №1).

5.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев (в порядке исключения возможны начисления стимулирующих выплат сотрудникам, не отработавшим 6 месяцев);
- отсутствие случаев травматизма воспитанников в деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие ситуаций, провоцирующих травматизм и угрозу жизни воспитанников и работников, в пределах, возложенных на данного сотрудника должностных обязанностей;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности;
- эффективная организация использования материально-технических, финансовых ресурсов;
- эффективная организация охраны жизни и здоровья воспитанников.

5.6. Условия снижения стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- низкий уровень исполнительской дисциплины, нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участие жизнедеятельности и общественных мероприятий;
- нарушение требований по ведению документации;
- отсутствие без уважительной причины на педагогическом совете, совещании, педчасе, открытых мероприятиях, методических объединениях;
- наличие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на воспитателей и персонал.

5.7. Все случаи снижения размера стимулирующих выплат работникам рассматриваются руководителем филиала и согласовываются на заседании Управляющего совета.

5.8. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются на заседании экспертной группы Учреждения по осуществлению выплат стимулирующего характера

(далее - экспертная группа Учреждения) два раза в год: в начале учебного года (в сентябре), в начале календарного года (в январе):

5.8.1. По приказу заведующего Светлопольского филиала ГБОУ СОШ с.Екатериновка детский сад № 11 «Колокольчик» создаются экспертная группа, которые в период с 25 по 31 августа и с 25 по 31 декабря оценивают эффективность (качества) работы работников Учреждения.

5.8.2. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников проводятся индивидуально для каждого работника с учетом личного вклада и по результатам отчетного периода (полугодие), оформляются «Листом оценивания эффективности (качества) работы работника».

5.8.3. Материалы по анализу деятельности в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) представляются администрации до 25 августа (декабря) по формам, утвержденным приказом директора Учреждения.

5.8.4. После поступления материалов анализа деятельности заведующий Светлопольским филиалом ГБОУ СОШ с.Екатериновка детский сад № 11 «Колокольчик» предоставляет в экспертную группу Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

5.8.5. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения экспертная группа создается из членов Общего собрания Учреждения (представители педагогических и других работников, родители (законные представители обучающихся, воспитанников). Председатель экспертной группы Учреждения избирается на Общем собрании Учреждения.

5.8.6. Экспертная группа на основании всех материалов мониторинга в срок до 31 сентября (декабря), согласовывает значение критериев оценки эффективности (качества) работы работников Учреждения, заполняют итоговые оценочные листы для всех работников в баллах, оформляются протоколом заседания экспертной группы и доводят информацию до сведения работников Учреждения.

5.8.7. В случае несвоевременного предоставления материалов по самоанализу деятельности работников стимулирующие выплаты за отчетный период начисляться не будут. Исключением является отсутствие работника по причине временной нетрудоспособности.

5.8.8. С момента доведения до сведения работников Учреждения итоговых оценочных листов он в течение трёх дней вправе подать, а комиссии обязаны принять, обоснованное письменное заявление, о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссии обязаны осуществить проверку заявления работника и дать обоснованный ответ. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания эффективности (качества) работы, и (или) факта допущения технических ошибок, повлекших неверную оценку профессиональной деятельности, выраженную в баллах, комиссии принимают меры по исправлению допущенного ошибочного оценивания. По истечении трёх дней решение комиссий о согласовании итоговых оценочных листов вступают в силу.

5.8.9. Заведующий Светлопольского филиала ГБОУ СОШ с.Екатериновка детский сад № 11 «Колокольчик» издаёт распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат работникам до 01 сентября (января) после согласования итоговых оценочных листов.

5.8.10. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

- 1) Стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на категории согласно, установленных процентов.
- 2) Производится подсчёт баллов, полученных работниками при оценке их профессиональной деятельности.
- 3) Сумма стимулирующих по каждой категории делится на количество баллов этой категории и находится стоимость одного балла.
- 4) Полученный денежный вес балла умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в течение учебного года. Очередной отпуск работников оплачивается исходя из средней заработной платы, в которой учтены стимулирующие выплаты.
- 5) Фактический размер стимулирующей выплаты по той или иной категории определяется по фактически отработанному времени и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФРст} = \text{Рст} : \text{ПКД} \times \text{ОКД}$$

ФРст – фактический размер стимулирующих выплат;

Рст- размер стимулирующих выплат работнику за месяц, рассчитанный по баллам;

ПКД – плановое количество рабочих дней;

ОКД - отработанное количество дней.

5.9. При расчете стимулирующих выплат может быть заложена определенная сумма (до 15%) от стимулирующей части каждой категории, которая пойдет на выплату разовых доплат ежемесячно в результате дополнительной нагрузки в рамках филиала. Сумма определяется после подсчёта стимулирующих выплат руководителю филиала и доплат педагогическим работникам за применения инноваций. По 10% остаётся от сумм категорий за применение инноваций и сложность контингента, 15% - от категории за обеспечение высокой посещаемости.

5.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях: длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами; связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства); смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольных образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4 Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается заведующим Светлопольского филиала ГБОУ СОШ с.Екатериновка детский сад № 11 «Колокольчик».

7. Премирование за успешное и качественное выполнение работы за счет средств экономии

7.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

- за многолетний и добросовестный труд;

- по итогам работы за квартал, по итогам года,

- в связи с присвоением ученой степени и почетных званий, награждением отраслевыми наградами и другими наградами.

7.2. Основанием для премирования служит подведение итогов образовательной работы, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы.

7.3. Премии выплачиваются работникам на основании приказа из фонда экономии оплаты труда.

7. Заключительные положения

8.1. Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке