

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников структурного подразделения детский сад «Снежинка» ГБОУ СОШ пос. Коммунарский.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями)
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» (с изменениями);
- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009г. №295-р «Методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28- ОД «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с изменениями);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №29- ОД « Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений» (с изменениями);
- Постановлением Правительства Самарской области от 28.12.2006 №194 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области"(с изменениями);
- Уставом ГБОУ СОШ пос. Коммунарский и другими нормативными документами.

1.3. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;
надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.
К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
ежемесячная надбавка за выслугу лет.

1.5. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных постановлением Правительства Самарской области на 25%.

1.6. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

1.7. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ДОУ осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T$$

где: NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;
 NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДООУ состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат

ФОТ работников, осуществляющих общеобразовательный процесс в размере 71,7%

ФОТ работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми в размере 76,8%

2.4. Стимулирующая часть:

ФОТ работников, осуществляющих общеобразовательный процесс в размере 28,3%

ФОТ работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми в размере 23,2%.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

3.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

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.

4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и прови-

зоры", "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 лет свыше 10 лет- 15% должностного оклада

4.3. 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.

4.4. 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).

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.

4.5. Стимулирующая часть фонда распространяется на всех работников ДОУ, принятых на работу на условиях трудового договора, согласно приказа, проработавших в учреждении не менее 4 месяцев.

4.6. Оценка результативности и качества (эффективности труда) работы работников ДОУ для установления стимулирующих выплат производится 2 раза в год. Проверяемый период с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа включительно – по итогам учебного года.

4.7. Для назначения стимулирующих выплат в ДОУ создается экспертная группа, которая утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

В состав экспертной группы входят:

- воспитатель;

-заведующий хозяйством;

-представитель профсоюзной организации.

Задачей экспертной группы является контроль и оценка деятельности работников, рассмотрение документов самоанализа, принятие решения о размере стимулирующих выплат, подача

протокола решения о размере стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

4.8. Размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОО устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ДОО, проводимых на основании утвержденных критериев, после заполнения работником ДОО листа оценивания результативности и качества работы (Приложение №2)

4.9. Работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом руководителя образовательного учреждения 2 раза в год, в срок до 10 сентября и до 10 января

4.10. Экспертная группа ДОО на основании всех материалов по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ДОО в пятидневный срок согласовывает значение критериев оценки эффективности (качества) работы, заполняет оценочный лист, подсчитывает общее количество баллов, оформляет протокол заседания экспертной комиссии и доводит информацию до сведения работников ДОО. Срок заседания экспертной группы и дата издания протокола не позднее 15 сентября и 15 января.

4.11. Внеочередные заседания экспертной группы собираются, в случае если стаж работника в должности в данном учреждении составляет 4 месяца (вновь принятые работники).

4.12. С момента доведения до сведения работников ДОО итогового оценочного листа в случае если работник не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам. Работник ДОО в течение трёх дней вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана 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, комиссия принимает меры по исправлению допущенного ошибочного оценивания. По истечении трёх дней решение комиссии о согласовании оценочного листа вступают в силу.

4.13. В случае несвоевременного предоставления материалов по самоанализу деятельности работником ДОО, стимулирующие выплаты за отчетный период начисляться не будут. Исключением является отсутствие работника по причине временной нетрудоспособности. В данном случае срок подачи материалов самоанализа данного работника и заседания экспертной группы переносятся решением самой экспертной группы.

4.14. Председатель экспертной группы предоставляет для утверждения руководителю образовательного учреждения протокол заседания экспертной группы, которой является основанием для определения размера стимулирующих выплат (см. Приложение №1).

4.15. Руководитель образовательного учреждения не позднее 20 сентября и 20 января представляет в Управляющий совет образовательного учреждения на согласование аналитическую информацию о результативности и качестве (эффективности) труда работников ДОО.

4.16. Управляющий совет образовательного учреждения в трехдневный срок после представления рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве (эффективности) труда работников детского сада в соответствии с критериями результативности и качества (эффективности) труда.

4.17. Не позднее 25 сентября и 25 января руководителем образовательного учреждения издается приказ об установлении либо отмене стимулирующих выплат работникам ДОО и их размерах

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

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

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

6. Премирование.

6.1. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.2. Приказом директора ГБОУ СОШ пос. Коммунарский могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

6.3. Премии максимальными размерами не ограничены.

6.4. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

6.5. Премии выплачиваются:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за высокие результаты по итогам года;
- за высокий уровень работы с родителями;
- за общественную работу в коллективе;
- за хорошую сохранность, эстетическое оформление, оборудование групп;
- за хорошую подготовку групп и детского сада к новому учебному году;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении мероприятий детского сада, районных и окружных методических объединениях.

Премирование работников производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.