

ПРИНЯТО  
Советом МБУ детского сада  
№ 139 «Облачко»  
Протокол № 3  
« 24 » 09 20 14



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБУ детским  
садом № 139 «Облачко»  
Т.Р.Грошева  
« 29 » декабря 20 14  
Приказ № 119/1

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ДЕТСКОГО САДА № 139 «ОБЛАЧКО» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ**

Мотивированное мнение  
представительного органа работников  
в письменной форме учтено  
Протокол № 3  
от « 23 » сентября 20 14

С 01.01.2015 г.

## 1. Общие положения

1.1. 1. Положение о распределении стимулирующего фонда (далее - Положение) разработано в соответствии с - Трудовым кодексом Российской Федерации, письмом Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»; Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 года, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-рг., Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», постановлением мэрии городского округа Тольятти от 19.01.2009 № 74-п/1 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Тольятти, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 05.07.2011 г. № 2037-п/1 «О внесении изменений в отдельные постановления мэрии городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 31.10.2011 г. № 3327-п/1 «О повышении должностных окладов (окладов) отдельных категорий работников, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 31.05.2012 г. № 1612-п/1 «О внесении изменений в отдельные постановления мэрии городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 19.07.2012 г. № 2073-п/1 «О повышении должностных окладов (окладов) отдельных категорий работников муниципальных учреждений городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 07.12.2012 г. № 3448-п/1 «О повышении должностных окладов (окладов) работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 28.12.2012 городского округа № 3791-п/1 «О повышении должностных окладов (окладов) работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 16.12.2013 г. № 3883-п/1 «О внесении изменений в постановление мэрии городского округа Тольятти от 19.01.2009 г. № 74-п/1»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 25.12.2013 № 4065-п/1 «О повышении оплаты труда работников бюджетной сферы городского округа Тольятти»; приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 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» и представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 139 «Облачко» городского округа Тольятти, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее – МБУ).

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

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 работу в группах компенсирующей направленности для детей с особыми образовательными потребностями (в том числе с задержкой психического развития).

1.5. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за сложность контингента воспитанников (дети с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной направленности, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты работникам МБУ за качество воспитания и обслуживания детей, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- выплаты за выполнение работ различной квалификации;

- прочие надбавки и доплаты, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе надбавки и доплаты отдельным категориям работников, установленные в дополнительном соглашении к трудовому договору с работниками.

1.6. Базовые должностные оклады (оклады) работников МБУ устанавливаются постановлением мэра городского округа Тольятти в зависимости от профессиональных квалификационных групп должностей работников и профессий рабочих.

1.7. Размеры и сроки увеличения базовых должностных окладов (окладов) работников МБУ устанавливаются постановлением мэра городского округа Тольятти.

1.8. Работникам может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.9. Оплата труда руководителя МБУ производится на основании трудового договора с учредителем МБУ. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера, материальной помощи руководителю МБУ устанавливаются учредителем (учредителями) МБУ.

1.10. Установление заработной платы работникам МБУ, в том числе надбавок и доплат к базовым должностным окладам (окладам) работников, порядка и размеров их премирования, относится к компетенции МБУ, которое должно обеспечить минимальный размер оплаты труда не ниже установленного на федеральном уровне.

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников МБУ формируется из средств на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (область) и средств на реализацию муниципальной услуги "Создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми" (город) и состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2. Фонд оплаты труда из средств на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (область) распределяется на следующих работников МБУ:

- административно-управленческий аппарат;
- педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал

Фонд оплаты труда из средств на реализацию муниципальной услуги "Создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми" (город) распределяется на следующих работников МБУ:

- учебно-вспомогательный персонал;
- младший обслуживающий персонал.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда работников МБУ определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТн} \times \text{Дб},$$

где БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников МБУ;

ФОТн - фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования за счет средств областного бюджета, либо бюджета городского округа Тольятти, утвержденными на соответствующий финансовый год;

Дб - доля базовой части в фонде оплаты труда работников МБУ в размере не более 85 %.

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

2.4. Изменение базовой части фонда оплаты труда работников производится в случаях:

- повышения или снижения квалификационной категории по занимаемой должности;

- истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности (снимается категория);

- получения ученой степени, звания;

- назначения или снятия компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБУ определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТн} \times \text{Дс}$$

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБУ

ФОТн - фонд оплаты труда в соответствии с нормативами финансирования за счет средств областного бюджета или бюджета городского округа Тольятти, утвержденными на соответствующий финансовый год

Дс - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников МБУ в размере не менее 15 %

2.7. Экономия по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

### **3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат**

3.1. Работникам производятся компенсационные доплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в том числе по условиям аттестации рабочих мест:

- шеф-повару - 8 %;

- повару - 8 %;

- кухонному рабочему - 8 %;

- машинисту по стирке и ремонту спецодежды- 8 %;
- воспитателям, учителям – логопедам, учителям - дефектологам групп компенсирующей направленности для детей с особыми образовательными потребностями (в том числе с задержкой психического развития) – 20%;
- другим педагогическим работникам осуществляющих образовательную деятельность в группах компенсирующей направленности для детей с особыми образовательными потребностями (в том числе с задержкой психического развития):
  - музыкальным работникам – от 10% до 20% (по 5% за работу в одной группе);
  - инструкторам по физической культуре – от 5% до 10% (по 5% за работу в двух группах);
  - педагогам-психологам - 10%;
- помощникам воспитателей групп компенсирующей направленности для детей с особыми образовательными потребностями (в том числе с задержкой психического развития) – 15%.

3.2. 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 соответствии со ст. 154 ТК РФ).

3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

3.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ)

3.6. Выплаты, указанные в п. 3.1, 3.2 исчисляются в %. Выплаты п. 3.3 – в денежном выражении. Выплаты п. 3.4. могут исчисляться и в денежном, и в % отношении.

3.7. В минимальный должностной оклад педагогических работников включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.8. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

#### **4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат**

4.1. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат из стимулирующего фонда за результативность работникам дошкольного учреждения, а также периодичность их установления определяются в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда (не менее 15%).

4.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется экспертной группой по распределению стимулирующих выплат, деятельность которой определяется положением об экспертной группе по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного учреждения состоит из выплат ежемесячного и единовременного характера:

- ежемесячные стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности деятельности работников учреждения, а также ежемесячные выплаты, размер и порядок выплаты которых установлен Учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года в пределах фонда оплаты труда. Такие выплаты устанавливаются на срок действия условий, предусматривающих выплаты, утверждаются приказом руководителя по учреждению;

- стимулирующие выплаты разового (единовременного) характера, которые устанавливаются работнику за сложность, напряженность, высокое качество работы, увеличенный объем работы, за инициативу в решении проблем дошкольного учреждения. Ежемесячно экспертная группа проводит экспертизу результатов (итогов) работы, итогов проведенных мероприятий, результатов смотров, конкурсов и других, особо значимых для МБУ мероприятий, формируя по итогам рассмотрения список работников, получающих единовременные стимулирующие выплаты за высокие разовые достижения работника (с занесением данного решения в протокол заседания экспертной группы).

4.4. Система распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения предусматривает ежемесячное формирование суммы стимулирующей части фонда оплаты труда путем исключения из суммы ежемесячного фонда оплаты труда суммы базового фонда. Ежемесячно первым осуществляется начисление единовременных стимулирующих выплат и материальной помощи; затем оставшаяся сумма стимулирующей части фонда оплаты труда, из которой исключены единовременные стимулирующие выплаты и материальная помощь, используется на выплату ежемесячных стимулирующих выплат, установленных на год в диапазоне сумм или в процентах к окладу, по категориям работников, установленным в соответствии с критериями; оставшаяся часть распределяется на 1 месяц всем работникам Учреждения в соответствии с критериями эффективности деятельности.

4.5. Для назначения стимулирующих выплат в дошкольном учреждении создается экспертная группа, которая ежемесячно, в соответствии с приказом руководителя, осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников дошкольного учреждения, анализирует представленные материалы самооценивания, проводит собеседование, осуществляет экспертную оценку. Результаты экспертизы оформляются протоколом, который служит основанием для установления стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- в отношении заместителей руководителя и иных работников, подчиненных непосредственно руководителю - руководителем дошкольного учреждения,

- работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя.

В случае если работник дошкольного учреждения не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

Члены экспертной группы предоставляют руководителю дошкольного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников (сводную таблицу критериев эффективности деятельности работников учреждения), которая является основанием для назначения стимулирующих выплат. Экспертная группа производит подсчет баллов по каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим Положением.

В течение двух дней приказом заведующего дошкольного учреждения (по справке бухгалтера) утверждается размер стоимости 1 балла, стимулирующих выплат по каждому работнику и протокол назначения стимулирующих выплат.

4.6. Пропорции распределения стимулирующего фонда оплаты труда между различными категориями работников МБУ составляют:

1) из средств на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (область):

- педагогические работники - не менее 40%;

- административно - управленческий и учебно-вспомогательный персонал (заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством, делопроизводитель) – не менее 40%;

- учебно-вспомогательный персонал (помощники воспитателей) – не более 20%;

2) из средств на реализацию муниципальной услуги "Создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми" (город):

- учебно-вспомогательный персонал (помощники воспитателя) – не более 25%;

- учебно-вспомогательный персонал (специалист по охране труда) – не более 15%;

- младший обслуживающий персонал – не менее 60%.

4.7. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- отсутствие у работника нарушений трудовой дисциплины;

- отсутствие нарушения Правил внутреннего трудового распорядка.

4.8. Единовременные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться в праздники (на основании запротоколированного решения экспертной группы):

- по результатам готовности к новому учебному году (сентябрь);

- по результатам эффективности деятельности за 6 месяцев учебного года (март);



- по результатам эффективности деятельности за календарный год (декабрь);
- по результатам эффективности деятельности - в юбилейные торжества работника (50 лет), уход работника на пенсию (55 лет, 60 лет).

4.9. В случае если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующим и Советом учреждения, перераспределение средств внутри образовательного учреждения.

4.10. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы работников, при отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель дошкольного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.

4.11. Выплаты руководителю дошкольного учреждения устанавливаются приказом вышестоящего органа управления по подчиненности учреждения с учетом деятельности учреждения.

## **5. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1. За счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, работникам МБУ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- в других случаях (в связи с уходом на пенсию по старости и др.).

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается заведующим МБУ в соответствии с локальным актом МБУ, принимаемым в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и Коллективным договором.

## **6. Оплата труда работников, осуществляющих оказание дополнительных платных образовательных услуг.**

6.1. Условия оплаты труда работников, осуществляющих дополнительные платные образовательные услуги, определяются дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.2. Размер оплаты труда за работу определяется соглашением сторон в соответствии со сметой (калькуляцией), учитывающей объем и характер выполняемой работы.

6.3. Для упорядочения оплаты труда работников, осуществляющих оказание дополнительных платных образовательных услуг, применяются следующие условия:

- оплата труда заведующего – до 10 % от дохода, полученного от оказания дополнительных платных образовательных услуг за текущий месяц;

- оплата труда административно-хозяйственного персонала, обеспечивающего процесс оказания дополнительных платных образовательных услуг, а именно:

  - оплата труда заместителя заведующего по ВМР – 9% от суммы денежных средств, направленных на оплату труда педагогов;

  - оплата труда главного бухгалтера – 9% от суммы денежных средств, направленных на оплату труда педагогов;

  - оплата труда бухгалтера – 8% от суммы денежных средств, направленных на оплату труда педагогов;

  - оплата труда делопроизводителя – 7 % от суммы денежных средств, направленных на оплату труда педагогов;

- оплата труда педагогов дополнительного образования определяется из расчета планового тарифа на оказание дополнительной платной образовательной услуги и начисляется из расчета от фактического объема оказанных услуг и от фактического поступления денежных средств за оказанную услугу.

6.4. Стоимость дополнительной платной образовательной услуги устанавливается в соответствии с решением Думы г. о. Тольятти от 15.06.2011 г. № 570 «О Положении о порядке установления тарифов на услуги (работы), предоставляемые муниципальными предприятиями и учреждениями городского округа Тольятти на платной основе, и порядке их оказания» и калькуляции. Расходование денежных средств от оказания дополнительной платной образовательной услуги осуществляется на основании сметы доходов и расходов и включает оплату труда и начисления по оплате труда - не менее 75% от общей суммы поступлений фактически заработанных средств заработанных средств.

6.5. Начисление заработной платы за оказание платных дополнительных образовательных услуг осуществляется на основании табеля учета рабочего времени. Выплата заработной платы за оказанные платные дополнительные образовательные услуги, путем безналичного перечисления заработной платы, после уплаты всех соответствующих налогов, на расчетный счет работника производится 8 (восьмого) числа календарного месяца, следующего за отработанным.