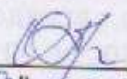


Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель выборного
органа первичной проф -
союзной организации МБДОУ
«Детский сад № 340» г.о. Самара


Прасолова О.Ю.
"9" ноября 2015 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 340»
г.о. Самара


Карно О.В.
"9" ноября 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 340» городского округа Самара (далее – учреждение, МБДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета 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", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей,

специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о.Самара» (с изменениями), постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара», постановлением Правительства Самарской области

от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. К **компенсационным выплатам** относятся:

доплата за работу с вредными условиями труда;
доплата за совмещение профессий (должностей),
доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;
доплата за исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
доплата за выполнение работ различной квалификации;
доплаты за сверхурочную работу;
доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
доплаты за работу в ночное время;
надбавка за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности.

1.5. 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 отклонением в развитии и другие), А также превышение плановой наполняемости;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения

- работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;
- премия из фонда экономии заработной платы.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Администрацией г.о. Самара.

1.8. Должностные оклады (оклады) работникам учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом образования и квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1.9. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

1.10. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.11. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается работодателем.

Руководителю устанавливается надбавка в размере 20% к должностному окладу при наличии в учреждении не менее двух групп детей компенсирующей и оздоровительной направленности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению Главы г.о. Самара или уполномоченного лица.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета г.о. Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;
N – норматив финансового обеспечения
D – соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения (85 – 97 процентов от норматива);
H – количество воспитанников в учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \ 69,6 \ %$$

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников учреждения;
ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;
69,6 % - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \ 30,4 \ %$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;
ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;
30,4 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения.

3. Компенсационные выплаты

3.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

3.3. Педагогическим работникам за работу непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья (или в группах оздоровительной направленности), выплачивается надбавка в размере 20 процентов должностного оклада.

3.4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается доплата.

Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается в размере 12 % должностного оклада (оклада) следующей категории работников:

Наименование должности (профессии)	Наименование работы
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Глажение на каландрах, прессах и катках. Стирка белья вручную. Сушка белья в сушильных помещениях и камерах Растряска белья вручную в сушильных цехах (участках). Приготовление стиральных растворов.
Повар, шеф-повар	работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских печей, других аппаратов для жаренья и выпечки, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы, обвалка мяса и птицы
Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	приготовление и работа с дезинфицирующими средствами, химическими реактивами Работы, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы
Помощник воспитателя младший воспитатель, уборщик служебных помещений	работа с моющими и дезинфицирующими средствами, применением кислот, щелочей и других вредных химических веществ

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.10. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты компенсационного характера, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Порядок, условия и размер ежемесячных выплат

4.1.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

4.1.2. Работникам выплачиваются ежемесячные выплаты с учетом следующих показателей:

Показатели для установления стимулирующих выплат

Категория работников	Показатели	Количество баллов
Педагогиче	<i>Применение инновационных</i>	

ские работники	<i>педагогических технологий (24% от стимулирующей части ФОТ)</i>	
	Использование в работе с детьми инновационных форм и методов работы, разработка и применение новых прогрессивных программ обучения воспитанников	
	Владение современными образовательными технологиями и методиками и эффективное применение их в практической профессиональной деятельности	
	Результаты освоения воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений более высокие в сравнении с предыдущим периодом, выше чем в среднем по учреждению	
	Участие в конкурсах, семинарах, конференциях, форумах и др. мероприятиях	
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	
	Эффективная, творческая работа с детьми, родителями	
	Внедрение нетрадиционных форм работы с детьми, родителями, педагогами. Участие в экспериментальной работе	
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	
	Организация и ведение кружковой работы	
	Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном, спортивном зале, игротеках	
Старший воспитатель	Разработка и внедрение современных образовательных технологий и методик и эффективное применение их в практической деятельности	
	Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	
	Качественное оформление методической документации (образовательной программы, годовой план, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)	
Воспита- тели, помощники воспита- теля, иные педагогич. работники	<i>За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости (13% от стимулирующей части ФОТ)</i>	
	Превышение плановой наполняемости групп на 10 % на 20 %	

	Работа с интегрированными детьми, имеющими отклонение в развитии	
	Наличие в группе детей из неблагополучных семей	
	Взаимодействие с семьями воспитанников	
	Разновозрастность детей	
Воспитатели, помощники воспитателя	Обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения (25% от стимулирующей части ФОТ)	
	Отсутствие травматизма у детей	
	Проведение оздоровительных мероприятий	
	Проведение просветительской работы с родителями	
	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	
	Выполнение плана детодней: - по группам детей раннего возраста – не ниже 75% - по группам детей возраста 3-4 лет – не ниже 80% - по группам детей 4-7 лет – не ниже 85%	
	Отсутствие жалоб на недостаточный контроль за санитарно-эпидемиологическим режимом в группах	
Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	
	Отсутствие жалоб на недостаточный контроль за санитарно-эпидемиологическим режимом в группах	
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к качеству организации питания детей, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	
	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	
Административно-хозяйственный, обслуживающий персонал	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (25% от стимулирующей части ФОТ)	
Заместит. заведующего по АХЧ, заведующий хозяйством	Совершенствование материально-технической базы учреждения, обеспечение безаварийной работы учреждения	
	Своевременное и качественное предоставление отчетов, оформление документации	
	Отсутствие замечаний при проведении проверок	
	Оперативность при устранении аварий	

	Экономное расходование материальных средств, энерго-, водо-, тепло- ресурсов	
	Обеспечение сохранности имущества МБДОУ, его восстановление и пополнение	
Младший воспитатель	Отсутствие замечаний на соблюдение санитарно-эпидемиологического режима.	
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	
	Отсутствие обоснованных жалоб воспитателей и родителей	
	Качественное исполнение должностных обязанностей	
Кладовщик	Отсутствие замечаний по проверке качества принимаемых товарно-материальных ценностей	
	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов и товарно-материальных ценностей в соответствии с требуемыми нормами.	
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	
	Отсутствие недостатков и излишков товарно-материальных ценностей	
Кастелянша	Отсутствие замечаний на оформление документации	
	Отсутствие недостатков и излишков товарно-материальных ценностей.	
	Отсутствие замечаний на некачественный ремонт белья и пошив костюмов.	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Своевременная и качественная стирка белья	
	Отсутствие замечаний на сохранность товарно-материальных ценностей.	
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда, пожарной и электро безопасности.	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда, пожарной и электро безопасности.	
	Качественное и своевременное исполнение трудовых обязанностей	
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений (территории детского сада).	
Сторож (вахтер)	Обеспечение сохранности имущества МБДОУ	
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда, пожарной и электро безопасности.	

4.1.3. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

Размер выплаты = Стимулирующий : Сумма баллов x Количество

фонд (в рублях) всех работников баллов
работника

4.1.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты может быть снижен или выплата может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководителя или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;
- при наличии обоснованных жалоб родителей.

4.1.5. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ.

4.1.6. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет

4.2.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «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.

4.2.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы в дошкольном образовательном учреждении могут быть представлены и другие документы.

4.2.3. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

4.2.4. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

4.3. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет

4.3.1. Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, в размере 2000 рублей.

4.3.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

4.4. Денежная выплата молодому педагогическому работнику

4.4.1. Денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее - педагогический работник).

4.4.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)

4.4.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.4.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в 4.4.1 требованиям и принятому на работу в муниципальное дошкольное образовательное учреждение до 01.01.2014 г. денежная выплата производится с 01.01.2014 г. до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода молодого педагогического работника, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

4.4.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение или

муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

4.4.6. При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

4.5. Порядок и условия выплаты единовременной премии

4.5.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений ;
в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера)

в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) - в размере должностного оклада (оклада).

4.5.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом

4.5.3. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

5.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка