


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Заветинская начальная школа – детский сад»

Согласовано
Совет Учреждения
МАОУ «Заветинская НШ-ДС»
Протокол № 4
от «10» июля 2020 г.
Председатель Совета Учреждения
 Т.П. Черёмкина


УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ
«Заветинская НШ-ДС»
О.Ю.Сенькина
«27» июля 2020 г.
Пр. № 47-П от 10.07.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников дошкольной группы
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Заветинская начальная школа – детский сад»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет требование к системе оплаты и стимулирования труда работников дошкольной группы Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Заветинская начальная школа – детский сад», реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования. Устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием введения в учреждении новой системы оплаты труда являются ст.144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании» ч.2 ст. 26.14 ФЗ от 06.10.1999 г. №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ», Постановлений главы муниципального образования «Нестеровский район» №128 от 02 февраля 2010 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений муниципального образования «Нестеровский район» по новой системе оплаты труда.

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников дошкольной группы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Нестеровский район» и настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения (дошкольной группы)

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Заветинская начальная школа – детский сад», осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой на соответствующий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times Чв, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

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

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно;

Чв – количество воспитанников образовательного учреждения.

1. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объёме средств, рассчитанном на основании подушевого норматива, количества воспитанников и поправочного коэффициента и доведенном до образовательного учреждения, долю:

- на материально – техническое обеспечение и оснащение воспитательно – образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными требованиями;

- на заработную плату работников ДОУ, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ).

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

$$\text{ФОТ}_{\text{доу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объём стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{доу}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{\text{доу}}$

Доля базовой части и стимулирующей части определяется образовательным учреждением самостоятельно, при этом доля стимулирующей части не может составлять более 40% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно – образовательный процесс (воспитатель, муз. руководитель);
- руководителя образовательного учреждения, бухгалтера;
- младшего обслуживающего персонала (помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию (уборщица), повар, машинист по стирке белья, завхоз, кладовщик продуктового склада, экспедитор, кассир, сторож-дворник);
- медицинский персонал (медсестра).

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда (**ФОТб**) состоит из:

$$(\text{ФОТб}) = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТпр}, \text{ где:}$$

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно – управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно – образовательный процесс;

ФОТпр - фонд оплаты труда для медицинского персонала и младшего обслуживающего персонала.

3.5. Руководитель образовательного учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно- образовательный процесс, устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, заместителей, главных бухгалтеров (**ФОТауп**), устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

- доля фонда оплаты труда для медицинского и младшего обслуживающего персонала (**ФОТпр**) устанавливается из расчёта минимального размера оплаты труда утверждённого по Калининградской области

Объём фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющих воспитательно - образовательный процесс, в базовой части ФОТ (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно).

3.6. Оплата труда работников дошкольной группы производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

3.7. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в твердой сумме или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательного учреждения.

3.8. Размер оплаты труда главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается в зависимости от должностного оклада руководителя. Доля должностного оклада главного бухгалтера должна составлять не менее 70% и не более 90% от должностного оклада руководителя.

Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливается органом управления, осуществляющим от имени муниципального образовательного учреждения, в трудовом договоре.

4. Базовая и специальная части фонда оплаты труда педагогических работников в дошкольной группе

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

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с, где:}$$

с – доля специальной части ФОТпп.

Доля специальной части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно. Рекомендуемое значение 30%.

4.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно - образовательный процесс определяется путём суммирования общей части заработной платы каждого педагога:

$$\text{ФОТо} = \text{SUMФОТоп, где:}$$

ФОТоп – общая часть заработной платы педагога.

Оклад педагога (Оп) рассчитывается исходя из величины базового оклада (в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации), с учётом повышающих коэффициентов, учитывающих уровень квалификации, сложность и интенсивность педагогической работы, по следующей формуле:

$$\text{Оп} = \text{БО} \times \text{Кк} \times \text{Кс} \times \text{Ки, где:}$$

БО – величина базового оклада – 7 495 (семь тысяч четыреста девяноста пять).

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (**Кк**) составляет:

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

- 1,20 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Кс - коэффициент, учитывающий сложность педагогической работы (например, наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья);

Ки – коэффициент, учитывающий интенсивность педагогического труда (например, наполняемость группы детей дошкольного возраста)

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно - образовательный процесс, включает в себя:

- выплаты повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- выплаты компенсирующего характера, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными правовыми актами;
- повышающие надбавки (за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья), примерная доля 10 – 35 % ФОТпп рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно;
- доплаты за наличие почётного звания, государственных наград и т.п. (примерная доля – 5% ФОТпп, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);
- доплата за работу с разновозрастными детьми в группе – 10 – 25%;
- за напряжённость и интенсивность труда в связи с расширением зоны обслуживания – 10 – 25%.
- за организацию и руководство методической работой в дошкольной группе;
- за ведение кружка;
- за сложность работ (внедрение ФГОС дошкольного образования);

Величина повышающих коэффициентов устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, кроме повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога.

При этом заработная плата каждого педагога рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Оп + Вк + Вст$, где:

Оп – оклад педагогического работника;

Вк – выплаты специального характера;

Вст – выплаты стимулирующего характера из ФОТст, учитывающие результативность педагогического труда.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

5.1. Система стимулирующих выплат работников образовательного учреждения включает в себя:

- поощрительные выплаты по результатам труда за месяц, за квартал;
- единовременные премии.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника образовательного учреждения, являются критерии, отражающие результаты его работы.

5.2. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат в образовательном учреждении определяются локальными нормативными актами учреждения.

5.3. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для работников образовательного учреждения являются:

- обеспечение современного качества образования (результативность и эффективность образовательного процесса);
- сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса;
- обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы;
- обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса.

6. Определение заработной платы руководителя образовательного учреждения

6.1. Зарплата руководителя дошкольной группы устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников группы и группы оплаты труда, с учётом выплат специального и стимулирующего характера по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПср \times К = Вкрук + Вструк$, где:

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К – коэффициент, по группам оплаты труда руководителей ДООУ, установленной органом управления образования субъекта Российской Федерации или муниципальным органом управления образования;

Вкрук – выплаты компенсирующего характера для руководителя ДООУ из специальной части ФОТауп, включающие выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами субъекта РФ, доплаты за наличие почётного звания, государственных наград и т.п.;

Вструк – выплаты стимулирующего характера для руководителя ДООУ из централизованного фонда стимулирования руководителей ДООУ.

6.3. Отнесение к группам оплаты труда руководителей дошкольных образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент воспитанников; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание предметно-развивающей среды, соответствующей возрасту детей, в расчётных возрастных группах учреждения и т.д.).

Расчёт повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется на основании временных объёмных показателей деятельности образовательных учреждений и порядка отнесения их к группам по оплате труда руководителей (приложение к письму Министерства образования РФ от 29.03.2001г. №20-52-1350/20-5).

Руководителю образовательного учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты в зависимости от группы по оплате труда:

1 группа – коэффициент 3,0;

2 группа – коэффициент 2,5;

3 группа – коэффициент 2,0;

4 группа – коэффициент 1,5.

6.4. Из специальной части ФОТауп руководителям учреждения могут осуществляться доплаты за наличие почётного звания, государственных наград и т.д. в размере, установленном для аналогичных выплат педагогическим работникам.

7. Ежемесячные выплаты, предусмотренные региональными и муниципальными нормативными правовыми актами

7.1 Выплаты за периодическую литературу педагогическим работникам в сумме 100 рублей.

Положение вступает в силу с 01 сентября 2020 года