

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель Общего собрания

трудового коллектива

Мазилова С.В.

Мазилова С.В. 19.02.2016г.



Заведующий МДОУ «Детский сад №10 «Радуга»

Ендресяк О.А. 19.02.2016г.

Ендресяк О.А.

Положение о системе оплаты труда работников

МДОУ «Детский сад №10 «Радуга»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МДОУ «Детский сад №10 «Радуга» (далее – положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года №3266-1 «Об образовании», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а так же гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Постановлением Правительства Ярославской области №1377-П от 06.12.2012 года.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников МДОУ «Детский сад №10 «Радуга», установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными задачами формирования ФОТ работников МДОУ «Детский сад №10 «Радуга» являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение уровня эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательные учреждения молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.4. Формирование ФОТ работников МДОУ «Детский сад №10 «Радуга» являются

- повышение мотивации педагогических работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением;

Базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства РФ и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.5. Фонд оплаты труда работников МДОУ «Детский сад №10 «Радуга» формируется на календарный год.

1.6. МДОУ «Детский сад №10 «Радуга», руководствуется Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Гаврилов-Ямского муниципального развития, утверждаемой постановлением Администрации Гаврилов-Ямского района самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников.

1.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.8. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным задачам учреждения.

1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2. Формирование ФОТ МДОУ «Детский сад №10 «Радуга».

2.1. ФОТ МДОУ «Детский сад №10 «Радуга» включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п.;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (-ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. – выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области.

№п/п	Категория работников	Размер надбавок к должностному окладу
1.	2.	3.
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие нагрудный знак «Почетный работник»	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования.	20%
3.	Педагогические и руководящие работники детского сада, имеющие ученую степень: - кандидата наук В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки.	3000 руб.

Примечание. При одновременном наличии у педагогических работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 2.

Доплаты и надбавки компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а так же иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производится за:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размер доплат устанавливается руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон).

Выплаты стимулирующего характера – вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

Определение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с примерным Положением о выплатах стимулирующего характера работникам детского сада согласно приложению 2 к Положению, с учетом обеспечения государственно-общественного характера управления и закрепляется в локальном нормативном акте детского сада.

При определении объема стимулирующих выплат работникам детского сада учитываются выплаты стимулирующего характера в виде стимулирующих надбавок, вознаграждения, премии и выплаты повышающего коэффициента квалификационной категории. Размер стимулирующих выплат составляет 20% ФОТ.

Кроме вышперечисленных выплат, учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом детского сада.

2.2. Размер ФОТ детского сада определяется учредителем в пределах средств нормативного бюджетного финансирования.

2.3. ФОТ педагогического персонала детского сада должен составлять не менее 70% годового объема.

2.4. Среднемесячная заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения, выплачиваемая за счет бюджетных ассигнований, не должна превышать среднемесячную заработную плату основного персонала более чем в 2,5 раза.

К основному персоналу детского сада относятся все работники, за исключением работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

№ п/п	Перечень работ	Процент от среднего по учреждению квалификационного уровня
1	Работа по уходу за детьми: - за работу с детьми с ограниченными возможностями опенции в коррекционных группах - работа с детьми с проблемами поведения - работа в качестве хоспаида - работа контрактными управляющими - работа по трудовым договорам из сферы Муниципальное учебно-вспомогательное учреждение - за работу с детьми с ограниченными возможностями - за работу по договору в сфере дополнительного образования (интерактивные занятия с детьми с ограниченными возможностями) - за работу по договору в сфере дополнительного образования (интерактивные занятия с детьми с ограниченными возможностями)	100%
2	Работа по воспитанию детей: - за работу по воспитанию детей - за работу по воспитанию детей с ограниченными возможностями	100%
3	Работа по организации мероприятий: - за работу по организации мероприятий - за работу по организации мероприятий с детьми с ограниченными возможностями	100%
4	Работа по организации работы с родителями: - за работу по организации работы с родителями - за работу по организации работы с родителями с детьми с ограниченными возможностями	100%
5	Работа по организации работы с педагогами: - за работу по организации работы с педагогами - за работу по организации работы с педагогами с детьми с ограниченными возможностями	100%
6	Работа по организации работы с детьми с ограниченными возможностями: (дополнительно) за работу по организации работы с детьми с ограниченными возможностями	100%
7	Работа по организации работы с детьми с ограниченными возможностями: Муниципальное учебно-вспомогательное учреждение	100%

от 19.02.2016г.

Согласовано:

Председатель Общего собрания
 трудового коллектива

Мазилова С.В.



Утверждаю:

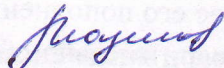
Заведующий МДОУ «Детский сад №10 «Радуга»

Ендресяк О.А.

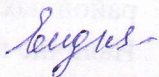
Перечень выплат за дополнительную работу, выплаты компенсирующего характера работникам МДОУ «Детский сад №10 «Радуга»

№п/п	Перечень выплат	Размер выплат (в процентах к должностному окладу)
1.	Выплаты педагогическому персоналу: - за работу с детьми с отклонениями в речевом развитии в коррекционных группах - за увеличение объема выполняемых работ: (работа в качестве хореографа, - работа контрактного управляющего; - работа сотрудника ответственного за сайты	20% 15% 15% 20%
2.	Выплаты учебно-вспомогательному персоналу: - за расширение зоны обслуживания; - за работу не входящую в круг должностных обязанностей (написание меню мед.работнику); - социальная поддержка медицинскому работнику; - за работу не входящую в круг должностных обязанностей (заведующей хозяйством)	30% 25% 4200 руб. 25%
3.	Выплаты обслуживающему персоналу: - за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работы; - за работу во внеурочное время; - за выполнение работ различной квалификации	30% Согласно ТК РФ
4.	Выплаты за заведование учебно-опытным участком	10%
5.	Выплаты за осуществление руководства методическим объединением	
6.	Выплаты за осуществление совмещения профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	Размеры доплат устанавливаются в соответствии с Законом ТК РФ.
7.	Выплаты за образцовое выполнение муниципального задания	20%

Приложение 2 к Положению
от 19.02.2016г.

Согласовано:
Председатель Общего собрания
трудового коллектива
Мазилова С.В. 



Утверждаю:
Заведующий МДОУ «Детский сад №10 «Радуга»
 Ендресяк О.А.

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам

МДОУ «Детский сад №10 «Радуга»

1. Общие положения

- 1.1. Данное Положение разработано в целях повышения эффективности и качества труда работников МДОУ «Детский сад №10 «Радуга» (далее – образовательное учреждение), развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов.
- 1.2. Система выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда (далее – поощрительные выплаты)
Установление поощрительных выплат, не связанных с результативности труда, не допускается.
- 1.3. Данное положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления поощрительных выплат работникам образовательного учреждения.
- 1.4. Распределение поощрительных выплат производится в порядке, обеспечивающем государственно-общественный характер управления образовательного учреждения.
- 1.5. Поощрительные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 1.6. Поощрительные выплаты производятся в установленном в образовательном учреждении порядке.
- 1.7. Поощрительные выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий.

2. Условия назначения поощрительных выплат работникам детского сада

2.1. Перечень оснований установления поощрительных выплат для педагогических работников

- 2.1.1. Показатель сохранения здоровья детей (2-3 года – 15%; 3-4 года – 10%; 4-5 года – 8%; 5-6 лет – 6%; 6-7 лет – 5%).
- 2.1.2. Удовлетворённость потребителей качеством муниципальной услуги (отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений)

- 2.1.3. Инновационная деятельность (участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование передового педагогического опыта)
- 2.1.4. Повышение квалификации педагогических кадров (систематическое прохождение курсов повышения квалификации)
- 2.1.5. Участие педагогов образовательного учреждения в конкурсах (городских, районных, областных и федеральных)
- 2.1.6. Наличие портфолио (наличие и регулярное его пополнение)
- 2.1.7. Обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса (отсутствие случаев детского травматизма)
- 2.1.8. Высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, ТБ и ПБ, бережное отношение к имуществу детского сада, отсутствие замечаний по работе с документами)
- 2.1.9. Работа с родителями (отсутствие задолженности по родительской плате)
- 2.1.10. Работа без больничных листов
- 2.1.11. Интенсивность труда (работа с компьютером, оперативность, ведение электронных баз данных, применение в работе современных компьютерных программ)

2.2. Перечень оснований установления поощрительных выплат для учебно-вспомогательного персонала:

- 2.2.1. Сохранение здоровья детей
- 2.2.2. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.
- 2.2.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины.
- 2.2.4. Отсутствие обоснованных жалоб.
- 2.2.5. Соблюдение обеспечения сохранности имущества детского сада.
- 2.2.6. Соблюдение этики отношений.
- 2.2.7. Соблюдение пожарной безопасности и техники безопасности.
- 2.2.8. Инициатива и творчество в работе
- 2.2.9. Отсутствие замечаний контролирующих органов.

2.3. Перечень оснований установления поощрительных выплат для обслуживающего персонала:

- 2.3.1. Сохранение здоровья детей
- 2.3.2. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.
- 2.3.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины.
- 2.3.4. Отсутствие обоснованных жалоб.
- 2.3.5. Соблюдение обеспечения сохранности имущества детского сада.
- 2.3.6. Соблюдение этики отношений.
- 2.3.7. Соблюдение пожарной безопасности и техники безопасности.
- 2.3.8. Инициатива и творчество в работе
- 2.3.9. Отсутствие замечаний контролирующих органов

2.4. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников образовательного учреждения может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;
- за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;
- по иным основаниям.

При определении конкретного размера премии работникам образовательного учреждения учитывается качество, объем и значимость проведенной работы, результат работы.

3. Порядок назначения поощрительных выплат работникам образовательного учреждения

3.4. Порядок и условия распределения поощрительных выплат устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения самостоятельно при участии Общего собрания трудового коллектива или иного общественного органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

3.5. Руководитель образовательного учреждения представляет в Общее собрание трудового коллектива или иной общественный орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся на основании приказа руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителя образовательного учреждения производятся на основании приказа органа управления образованием в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности.