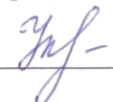


СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома

Руководитель учреждения

 /Т.А.Укладова



« 05 » 11 2014г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МАДОУ детский сад № 71

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 71 (далее именуется – Положение), разработано в соответствии с постановлением Главы Златоустовского городского округа № 140-п от 06.04.2011 г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Златоустовского городского округа по видам экономической деятельности «Образование», с постановлением Главы Златоустовского городского округа № 24-п от 24.01.2013 г. «О внесении изменений в постановление Администрации Златоустовского городского округа от 06.04.2011 № 140-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Златоустовского городского округа по видам экономической деятельности «Образование», трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда педагогических работников.

1.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня вида выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МАДОУ детский сад № 71 (далее именуется МАДОУ) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Златоустовского городского округа, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников МАДОУ состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных и стимулирующих выплат и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

1.5. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника МАДОУ по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в МАДОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.7. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

1.8. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. Основные условия оплаты труда.

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с приложениями 1-2 к Примерному Положению.

2.2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов за ставку заработной платы), которая установлена постановлением Правительства РФ от 03.04.2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.1. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера в соответствии с п.3, п.4

2.2. Установленные работнику компенсационные выплаты исчисляются в процентном отношении от оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Выплаты стимулирующего характера исчисляются в суммовом выражении, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

2.3. Месячная заработная плата работников МАДОУ полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

3.1. Работникам МАДОУ производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Конкретный размер определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в данных условиях.

3.2. Размер и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад работника без учета иных доплат и надбавок.

3.4. К компенсационным выплатам относятся:

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

3.5. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

3.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

3.7. Работодатель должен принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

3.8. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15% начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

3.9. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определяются по соглашению сторон, на основании коллективного договора и локальных нормативных актов, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством РФ.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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.

3.12. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, либо коллективным договором, но не ниже размера, установленной Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового порядка.

3.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются к минимальным окладам соответствующей профессиональной квалификационной группы, без учета повышающих коэффициентов.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждения.

4.2. Выплаты за качество и высокие результаты выполняемых работ определяются на основе показателей, установленных в муниципальном задании учреждению и соответствии с показателями качества предоставляемых услуг на текущий финансовый год.

4.3. Выплачиваются стимулирующие выплаты молодым специалистам:

- 40% должностного оклада педагогическим работникам, приступившим к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования и проработавшим непрерывно в течение трех лет с момента их трудоустройства.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев оценки качества работников МАДОУ. Виды и размеры надбавок приведены в Приложении № 2.

Для распределения стимулирующих выплат члены комиссии по распределению стимулирующих выплат не позднее 25 числа каждого месяца осуществляют аналитическую деятельность, оценку результативности и качества работы (эффективности труда) работников учреждения по представленным материалам самоанализа, готовят лист оценки качества работы сотрудников МАДОУ при распределении стимулирующей части ФОТ для дальнейшего согласования с заведующей.

4.6. Секретарь комиссии по распределению стимулирующих выплат не позднее 30 числа каждого месяца предоставляет лист оценки качества работы сотрудников МАДОУ при распределении стимулирующей части ФОТ, который является основанием для установления размера стимулирующих выплат.

4.7. По результатам согласования заведующая МАДОУ утверждает размер

стимулирующих выплат и издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам МАДОУ.

4.8. Выплаты стимулирующего характера работнику осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.9. При определении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

5. Условия оплаты труда руководителя МАДОУ, его заместителей, главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.3. Перечни профессий и должностей работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, утверждаются Главой Златоустовского городского округа.

5.4. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

5.5. Работник, работающий в учреждении на одной или более одной ставке (как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности как один человек (целая единица).

5.6 Работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или непереведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени.

5.7. Максимальное соотношение должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения к средней плате работников основного персонала устанавливается Главой Златоустовского городского округа.

5.8. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются не менее чем на 10 % ниже должностного оклада руководителя.

5.10. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения.

6. Порядок премирования.

6.1. В случае экономии фонда оплаты труда средства могут быть направлены на премирование работников МАДОУ.

6.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и

добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

6.3. В МАДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период и в связи с юбилейной датой со дня рождения.

6.4. Премия начисляется на основании приказа заведующей МАДОУ за фактически отработанное время по согласованию с председателем профсоюза размерами не ограничивается. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

6.5. Снижение премии может производиться за низкое качество и несвоевременное выполнение работы.

6.6. Премирование работнику не производится при неоднократном грубом нарушении инструкции по охране и жизни детей, систематическом нарушении трудовой дисциплины, недобросовестном отношении к работе.

6.7. Все случаи не премирования рассматриваются заведующей при согласовании с председателем профсоюза МАДОУ

7. Порядок оказания материальной помощи.

7.1. Работникам МАДОУ может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, средств от предпринимательской деятельности и средств профсоюза - для членов профсоюзной организации.

7.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- материальная помощь на организацию похорон близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) - в размере 1000 руб.

- на проведение дорогостоящего лечения по представлению справки из лечебного учреждения не более 1000 руб.

- на проведение санаторно-курортного лечения членам профсоюза из средств профсоюза не более 1000 руб.

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

7.4. Решение об оказании материальной помощи и с размере принимается заведующей МАДОУ на основании приказа.

8. Другие вопросы оплаты труда.

8.1. Штатное расписание МАДОУ утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МАДОУ.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не запрещенной действующим законодательством Российской Федерации. Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета округа, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Из фонда оплаты труда МАДОУ работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры утверждаются конкретными локальными актами МАДОУ. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов работника в год.

8.2. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель МАДОУ вправе приостановить выплаты стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников МАДОУ детский сад № 71

Профессиональные квалификационные группы
работников МАДОУ детский сад № 71

Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих
Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1	3000

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1,05	3150
2 квалификационный уровень	1,15	3450
3 квалификационный уровень	1,2	3600
4 квалификационный уровень	1,5	4500

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1	3200

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1,03	3296
2 квалификационный уровень	1,09	3488
3 квалификационный уровень	1,19	3808
4 квалификационный уровень	1,3	4160

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Минимальный должностной оклад (рублей)
--------------------------	-------------	--

1 квалификационный уровень	1,48	4736
----------------------------	------	------

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Коэффициент	Минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	2,22	7104

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования
Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Коэффициент	Минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1	3200

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Коэффициент	Минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	1,03	3296
2 квалификационный уровень	1,1	3520

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Коэффициент	Минимальный должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	2,4	7680
2 квалификационный уровень	2,5	8000
3 квалификационный уровень	2,6	8320
4 квалификационный уровень	2,7	8640

Приложение № 2

к положению об оплате труда

работников МАДОУ детский сад № 71

КРИТЕРИИ

Оценки качества работы работников МАДОУ при распределении стимулирующей части ФОТ

Категория работников, получающих выплату	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производится выплата	Размеры выплат(%)
Педагогические работники	<p>За качество работы: (от должностного оклада)</p> <p>1. Профессиональный рост педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> - квалификационный уровень <ul style="list-style-type: none"> Высшая категория; 10 Первая категория; 7 Соответствие занимаемой должности; 3 - обобщение и представление своего опыта на различных уровнях (внутри ДОУ, в городе); до 15 - руководство и участие в работе городских МО; до 15 - выступление, открытые мероприятия, мастер- классы в рамках организации методической работы в ДОУ; до 15 - публикации в средствах массовой информации, городском сайте; до 15 	
	<p>2. Работа в инновационном режиме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ; - освоение и внедрение программ технологий, методик, проектов нового поколения в соответствии с ФГОС; - разработка программы развития ДОУ; - разработка и внедрение проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности; - Обобщение передового опыта работы (публикации): <ul style="list-style-type: none"> • на городском уровне; • на федеральном уровне; - размещение и сопровождение информации на официальном сайте МАДОУ 	До 15

	<p>3. Участие в конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - победителям и призерам профессионального мастерства всероссийского, регионального, городского уровня; - участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского, регионального, городского уровня; - победителям и призерам конкурса «Учитель года»; - за участие в конкурсе «Учитель года» - участие педагогов в конкурсах, выставках, смотрах в рамках ДОУ; - победителям и призерам в конкурсах, выставках, смотрах в рамках ДОУ; <li style="padding-left: 20px;">I место <li style="padding-left: 20px;">призеры - подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях всероссийского, регионального, городского уровня; - победителям и призерам в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях всероссийского, регионального, городского уровня; 	<p>20</p> <p>10</p> <p>40</p> <p>25</p> <p>10</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>До 20</p> <p>5</p>
	<p>4. Участие в утренниках, развлечениях, спортивных мероприятиях</p>	<p>3</p>
	<p>5. Результаты усвоения детьми программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение индивидуальной работы с детьми с ограниченными возможностями развития (нарушения речи, за одного ребенка, за месяц) 	<p>1,25</p>
	<p>6. Выполнение работ по благоустройству и оснащению ДОУ (от объема выполненных работ);</p> <ul style="list-style-type: none"> - ремонтные работы; - создание развивающей среды в соответствии с ФГОС; 	<p>До 100</p>
	<p>За интенсивность и напряженность работы:</p> <p>1. Заболеваемость (от фактически отработанного времени)</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкий по сравнению с муниципальным заданием, уровень заболеваемости воспитанников ДОУ <li style="padding-left: 20px;">Меньше 1,0 детодня или отсутствие заболеваемости 	<p>10</p>

	2. Посещаемость (от фактически отработанного времени) - высокий по сравнению с муниципальным заданием, уровень посещаемости детьми ДООУ; 78,3 до 80 Больше 80 до 90 Свыше 90	15 20 25
Помощники воспитателя	1. Выполнение работ по благоустройству и оснащению ДООУ;	До 50
	2. Участие в мероприятиях ДООУ, педагогическом процессе;	До 20
	3. Посещаемость (от фактически отработанного времени) - высокий по сравнению с муниципальным заданием, уровень посещаемости детьми ДООУ; 78,3 до 80 Больше 80 до 90 Свыше 90	15 20 25
Завхоз	1. Подготовка, организация и выполнение ремонтных работ по благоустройству ДООУ;	До 50
	2. Своевременное обеспечение высококачественной работы с договорами, документацией;	До 20
	3. Обеспечение выполнения требований органов надзора;	До 20
Главный бухгалтер Делопроизводитель	1. Подготовка и размещение информации на официальных сайтах в сети Интернет, ее обновление в соответствии требованиям законодательства РФ;	До 50
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок;	До 20
Старшая медсестра	1. Выполнение работ по благоустройству и оснащению ДООУ;	До 50
Повар	1. Выполнение работ по благоустройству и оснащению ДООУ;	До 50
Хозяйственный персонал (подсобный рабочий, рабочий по	1. Выполнение работ по благоустройству и оснащению ДООУ;	До 50

комплексному обслуживанию здания, дворник, сторож, рабочий по ремонту и стирке спецодежды)	2. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 20
--	---	-------