

Согласовано
Председатель первичной
профессиональной организации
(Крюкова Н.И.)



2012 г

Утверждаю
Заведующий МОУ детский сад №103
(Пересветова Г.В.)



2012 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 103 Краснооктябрьского района г.Волгограда

Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее Положение) разработано для муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 103 Краснооктябрьского района г.Волгограда (далее – Учреждение) на основании Решения Волгоградской городской Думы от 27.10.2009 № 25/731 с изменениями т 16.05.2012 № 61/1792 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства". Решением Волгоградской городской думы от 07.09.2011г №49/1512 « Об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Волгограда», с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Детского сада и включает себя:

- размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;
- особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников образовательных учреждений, порядок исчисления им заработной платы;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей образовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя

из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

1.4. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по ПКГ осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений

2.1. Основные условия оплаты труда работников образовательных учреждений:

2.1.1 Системы оплаты труда работников образовательных учреждений включают в себя размеры минимальных окладов, должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2 Размеры минимальных окладов работникам устанавливаются заведующим Учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников образовательного учреждения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов определяются путем суммирования размера минимального оклада по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов по каждому повышающему коэффициенту.

2.1.3 Размер повышения оклада по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада на величину повышающего коэффициента.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от должностного оклада.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается заведующим Учреждения.

2.2. Порядок определения должностных окладов работников Учреждения.

Минимальные размеры окладов по ПКГ работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

II Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Должности работников	Размер минимального оклада,
2	3	4
Профессиональная квалификационная группа (далее -ПКГ) должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:		
1-й квалификационный уровень:	помощник воспитателя	3707
ПКГ должностей педагогических работников:		
1-й квалификационный уровень:	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	6023
2-й квалификационный уровень	социальный педагог	6090

23	3-й квалификационный уровень:	воспитатель; педагог-психолог;	6231
24	4-й квалификационный уровень:	старший воспитатель; учитель-логопед	6439
3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:			
3.1.	1-й квалификационный уровень:	делопроизводитель	3579
4. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:			
4.1.	2-й квалификационный уровень:	заведующий хозяйством;	4474
5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:			
5.1	I квалификационный уровень	инженер-энергетик	5240
6. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:			
6.1.	1 -й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	подсобный рабочий, кастелянша, ММС, кладовщик, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, дворник, столяр –плотник, сторож	3579
7. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:			
7.1.	1 -й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	повар	3963
7.2.	4-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	повар с обязанностями шеф-повара	4551

К минимальным окладам работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория - до 0,30 от минимального оклада;
- первая квалификационная категория - до 0,15 от минимального оклада;
- вторая квалификационная категория - до 0,05 от минимального оклада.

Дополнительно, по решению заведующего Учреждения, повышающий коэффициент за квалификационную категорию может быть увеличен в размере до 0,10 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы следующим категориям работников образования:

- имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и

«Заслуженный преподаватель» и другие отраслевые министерские грамоты и звания.

Повышающий коэффициент за специфику работы на логопедическом пункте - до 0,20 от минимального оклада;
Изменение размера повышающих коэффициентов, установленных работникам образования, производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения квалификационной категории;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени (для совместителей).

2.3. Порядок определения оклада, должностного оклада медицинского работника Детского сада.

2.3.1. Заработная плата медицинского работника Детского сада состоит из трех частей: оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

2.3.2. Месячная заработная плата медицинского работника Детского сада, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата медицинского работника Детского сада предельными размерами не ограничивается.

2.3.3. Оплата труда медицинского работника Детского сада по совместительству производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) согласно условиям трудового договора.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3.4. Размеры оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах доведенных средств на оплату труда и устанавливаются на учебный год.

2.3.5. Оплата труда медицинского работника Детского сада определяется по результатам тарификации.

2.3.6. Индексация оклада (должностного оклада) медицинского работника Детского сада осуществляется в порядке и размерах, устанавливаемых муниципальными правовыми актами Волгограда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3.7. Размер оклада (должностного оклада), с учетом повышающего коэффициента (1,175) по занимаемой должности медицинского работника Детского сада устанавливается на основании Приложения 1

2.3.8. Медицинскому работнику Детского сада предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по применению повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.3.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается медицинскому работнику Детского сада с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени

самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – до 3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) применяется в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) медицинского работника Детского сада и его размерах принимается заведующим Детского сада.

2.3.10. В целях стимулирования медицинского работника Детского сада, а также поощрения за выполненную работу выплат стимулирующего характера

Старшей медицинской сестре

устанавливаются следующие виды надбавок:

- за наличие квалификационной категории:

- при наличии высшей категории – 30% оклада (должностного оклада);

- при наличии первой категории – 20% оклада (должностного оклада);

- при наличии второй категории – 10% оклада (должностного оклада);

Медицинскому работнику Детского сада выплаты за наличие квалификационной категории устанавливаются со дня присвоения квалификационной категории на срок действия квалификационной категории и периода работы в соответствующей должности.

- за наличие ученой степени - до 20% оклада (должностного оклада);

- за качество выполняемых работ :

- снижение уровня заболеваемости – до 20% оклада (должностного оклада);

- за интенсивность и высокие результаты работы:

- за использование здоровьесберегающих технологий;

- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки (интенсивность и высокие результаты работы);

- за участие в реализации федеральных, региональных и муниципальных программ ;

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничиваются.

- премиальные выплаты:

- единовременные

- по итогам работы за год .

Основными условиями премирования являются:

- строгое соблюдение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- отсутствие травматизма воспитанников;

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)

2.3.11. Решение об установлении вышеуказанных выплат и их размерах принимается руководителем Детского сада.

2.3.12. Размеры выплат компенсационного характера медицинского работника Детского сада производятся в соответствии с настоящим Положением.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными

условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Выплаты работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- за тяжелые работы, работы с вредными и опасными и иными особыми условиями труда до 12% от оклада по итогам аттестации рабочих мест сотрудников. *прилож. 11*

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- При работе в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере не ниже 35%.
- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику образовательного учреждения производится доплата.
- Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), осуществляемая по инициативе руководителя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В образовательных учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению заведующего Учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников образовательного учреждения, в размере 20% от общих поступлений в фонд оплаты труда Учреждения.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам образовательного учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента:
- Воспитателям и пом. воспитателей за фактическое превышение норм наполняемости по расчету – до 10%

- непосредственное участие в реализации экспериментальной программы от 10% до 30%;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения – от 10% до 15%

- результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм) от 10% до 15%
 - внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс: от 10% до 30%
 - оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач: от 10% до 30%
- Выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения на определенный период с указанием оснований, критериев, позволяющих оценить результативность выполненной работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничивается.

4.3. Надбавки за качество устанавливаются работнику Учреждения:

- надбавки за наличие ученых степеней, выплачиваемые педагогическим работникам для которых Учреждение - основное место работы:
 - за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
 - за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.
- профессионализма и оперативности в решении вопросов: от 10% до 15%
- отсутствия претензий к результатам выполнения работ: от 10%
- качества подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью:
 - лицензирование образовательной деятельности до 10 %;
 - лицензирование медицинской деятельности до 10%;
 - аккредитация рабочих мест до 10%.

Выплаты устанавливаются приказом заведующего Учреждения на определенный период с указанием оснований. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Минимальный размер выплат за качество 10% от оклада.

4.4. К выплатам за стаж относятся:

- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;
- надбавка за стаж, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений.

Рекомендуемые размеры надбавок за педагогический стаж, устанавливаемых педагогическим работникам:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет - до 5% от должностного оклада;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет - до 10% от должностного оклада;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет - до 15% от должностного оклада;
- при стаже работы свыше 20 лет - до 20% от должностного оклада.

Размеры надбавок за стаж, устанавливаемых прочим работникам образовательных учреждений:

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет - до 5% от должностного оклада;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет - до 10% от должностного оклада;

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет - до 15% от должностного оклада;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет - до 20% от должностного оклада.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (квартал, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам образовательного учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

Премирование работников Учреждения осуществляется по решению заведующего Учреждения в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых образовательным учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения.

Показатели эффективности труда для работников учреждения определяются на календарный (учебный) год.

5. Условия оплаты труда заведующего Учреждения.

5.1. Система оплаты труда заведующего Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера заведующего Учреждения определяются трудовым договором, заключенным с соответствующим работодателем. Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

К основному персоналу Учреждения относятся: воспитатели, учитель-логопед, старший-воспитатель, муз. руководитель.

При расчете средней заработной платы работников Учреждения, относимых к основному персоналу, учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников Учреждения, относимых к основному персоналу.

При расчете средней заработной платы работников Учреждения, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.

5.2. Средняя заработная плата работников Учреждения, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего

характера работников Учреждения, относимых к основному персоналу, установленных штатным расписанием, тарификационным списком на следующий календарный год, на списочную численность работников Учреждения, относимых к основному персоналу, на следующий календарный год.

Работник Учреждения, работающий на одной, более одной ставках, (оформленный в образовательном учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Учреждения, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

5.3.С учетом условий труда заведующему Учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4.Премирование заведующего Учреждения (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения по распоряжению органа, заключившего трудовой договор с руководителем образовательного учреждения, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов данного образовательного учреждения на эти цели.

Размеры резервируемых средств на премирование руководителей образовательных учреждений, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем образовательных учреждений.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1.Работникам образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника в пределах средств фонда оплаты труда.

7.Заключительные положения

7.1.Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на руководителя.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его заседании.

7.3.Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Положение разработано и подготовлено:
Заведующим МОУ д/с № 103