

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА работников МДОБУ детского сада №67 города Сочи

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением администрации г.Сочи от 24.11.2014г. №2341 «О внесении изменений в Постановление Главы г. Сочи от 02.02. 2009г. №38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи».

1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МДОУ детского сада комбинированного вида №67, далее - «МДОУ», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников детского сада.

1.4. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления надбавок компенсационного характера (приложение 1);
- порядок, условия установления надбавок стимулирующего характера (приложение 2).

1.5. Оплата труда работников детского сада устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендуемые размеры выплат окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

- 1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору.
- 1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени;
- 1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.
- 1.9. Месячная заработная плата работников детского сада, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязательства), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.
- 1.10. Оплата труда работников детского сада производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в Плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.
- 1.11. Положение является локальным нормативным актом МДОУ №67, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников детского сада.
- 1.12. Локальный акт «Положение об оплате труда работников МДОУ детского сада комбинированного вида №67» разработан на три календарных года.
- 1.13. Настоящее Положение утверждается и вводится в действие приказом заведующей МДОУ, согласовывается с профсоюзом.
2. Порядок и условия оплаты труда
- 2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы рассчитываются на основании Приложения №1 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденного пост. главы адм. Краснодарского края за №16 от 03.03.2009.
- 2.2. Ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням у педагогов, следующие:
- 1- й уровень - 8183 руб. (муз. рук-ль, инструктор физической культуры),
- 2- й уровень - 8910 руб. (воспитатель, психолог...)

- 3-й уровень - 8990 руб. (учитель-логопед, ст. воспитатель)
- 2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) следующие:
5163 рублей - учебно-вспомогательный персонал первого уровня (1 разряд);
5253 рубля - учебно-вспомогательный персонал 2 разряда);
5341 рубль - учебно-вспомогательный персонал третьего 3 разряда;
5876 рублей - медицинская сестра диетическая
6053 рубля - младшие воспитатели
- 2.4. Оклады заместителей заведующего во воспитательно-методической работе, по научно - методической работе, хозяйственной работе устанавливаются на 10%-30% ниже оклада руководителя образовательного учреждения.
3. Порядок, условия установления надбавок компенсационного характера (приложение 1).
4. Порядок, условия установления надбавок стимулирующего характера (приложение 2).
5. Порядок, условия премирования работников (приложение 3).
6. Материальная помощь
- 6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором.
- 6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 7.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы воспитателей, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.
- 7.2. Кратность при определении должностного оклада заведующей устанавливается главным распорядителем бюджетных средств. Руководителю муниципального бюджетного учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению администрации города Сочи с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг из расчета до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.
- 7.3. Должностные оклады заместителей заведующей устанавливаются на 1030 процентов ниже должностных окладов заведующей.

8. Штатное расписание учреждения утверждается заведующей детским садом и включает в себя все должности работников (профессии рабочих), в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.1. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующей детским садом.

8.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом детского сада.

8.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством.

8.4. Численный состав работников детского сада должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Порядок, условия установления надбавок компенсационного характера

1. Оплата труда работников МДОУ №67, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.
2. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
 - за особые условия труда производственного характера (специализированные группы) -20%;
 - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (тяжелые, вредные, опасными) условий труда - до 12%;
 - за совмещение профессий (должностей) - от 100% до 200%;
 - за расширение зон обслуживания - от 50% до 200%;
 - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором от 50% до 200%;
 - за работу в ночное время от 100% до 200%;
 - за сверхурочную работу от 150% до 200%;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни от 100% до 200%;
3. Компенсационные выплаты устанавливаются по структурным подразделениям и должностям следующим образом:

Категория работников	Вид компенсационной выплаты	Размер выплаты в %
Всем категориям работников		
	-за расширение зон обслуживания	50-200
	- за совмещение профессий (должностей)	100-200
	- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	50-200
	- за сверхурочную работу от 150% до 200%;	150-200
	- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	100-200
Педагогический персонал		
воспитатели	-за расширение зон обслуживания - за совмещение профессий (должностей)	50-200 100-200
воспитатели	- за особые условия труда производственного	20

логопедических групп	характера (специализированные группы)	
Учебно-вспомогательный персонал		
младший воспитатель, помощник воспитателя	- за расширение зон обслуживания - за совмещение профессий (должностей) - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (тяжелые, вредные, опасные) условий труда	50-200 100-200 до 12
Обслуживающий персонал		
повар, кух. рабочий	- за расширение зон обслуживания - за совмещение профессий (должностей) - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы - за работу в горячем цеху	50-200 100-200 50-200 до 12
Кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, грузчик, швея, дворник	- за расширение зон обслуживания - за совмещение профессий (должностей) - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	50-200 100-200 50-200

4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса российской федерации - до 24 %. Выплаты производятся по итогам аттестации рабочего места, на указанное количество % в заключении.
5. Доплата за совмещение профессий устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.
6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.
8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10.00 часов вечера до 6.00 утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 трудового кодекса РФ.
10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера на длительный срок конкретизируются в трудовых договорах работников и дополнительных соглашениях к трудовым договорам. Утверждаются приказом «Об утверждении стимулирующих и компенсационных выплатах».
11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера на непродолжительный срок (месяц и менее) определяются по соглашению сторон: заявление работника, приказ заведующей об оплате за текущий месяц.
12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

**Порядок, условия
установления надбавок стимулирующего характера**

1. Настоящий порядок разработан в целях совершенствования оплаты труда работников МДОУ детского сада комбинированного вида №67, далее - «МДОУ», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.
2. Порядок устанавливает единые принципы установления стимулирующих надбавок работникам детского сада.
3. Для установления надбавок к зарплате работников МДОУ №67 создается комиссия из пяти человек, в состав комиссии входит представитель ПК, председателем комиссии является заведующий детским садом.
4. Комиссия заседает два раза в год: январь, сентябрь. При необходимости - допускается неплановые заседания.
5. Комиссия заслушивает руководителей структурных подразделений. Заместитель заведующего по ВМР комментирует Показатели эффективности деятельности педагогических работников за отчетный период. Заместитель по ХР комментирует Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала за отчетный период.
6. Члены комиссии вносят предложения о корректировке итоговых баллов в сторону увеличения при наличии конкретных предложений. Обсуждают количество баллов по каждому работнику, персонально.
7. В протоколе заседания комиссии указываются итоговое количество баллов по каждому работнику детского сада и перевод в процентное отношение к окладу. Протокол подписывают все члены комиссии.
8. Заведующий издает приказ «Об утверждении стимулирующих и компенсационных выплатах», в котором утверждает персонально все долгосрочные надбавки работникам детского сада в соответствии с решением комиссии по установлению надбавок.
9. Порядок включает в себя:
 - перечень всех должностей детского сада;
 - показатели эффективности деятельности;
 - количество баллов за показатели эффективности.
10. Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника. Доплаты и надбавки, установленные работнику в январе, сентябре,
 - могут быть отменены или уменьшены приказом заведующей, в связи с:
 - ухудшением качества работы;
 - невыполнением возложенных на работника дополнительных обязательств;
 - с травмой ребенка, полученной в детском саду;
 - с обоснованной жалобой родителей на конкретного работника;

- изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.
11. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
12. Экономия фонда оплаты труда, полученная в результате высвобождения численности работников или наличия вакантных должностей, может использоваться на установление стимулирующих выплат.
13. Размер стимулирующих выплат может быть сокращен в условиях чрезвычайного бюджетного финансирования приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом МДОУ.
14. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:
- 14.1. За квалификационную категорию:
За соответствие занимаемой должности - 5%
При наличии 1 квалификационной категории - 10%
При наличии Высшей квалификационной категории - 15%
- 14.2. За выслугу лет: от 1 года до 5 лет - 5%; до 10 лет - 10%; от 10 лет - 15%
15. Стимулирующая надбавка заведующему назначается Приказом управления по образованию и науке администрации г. Сочи
16. Стимулирующие надбавки заместителям по ВМР, НМР, ХР устанавливаются в процентном отношении к окладам по представлению заведующего, которые фиксируются в протоколе комиссии.
17. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться отдельным категориям работников, перечень которых утверждается постановлением администрации города Сочи или приказом Управления по образованию и науке, при наличии бюджетных ассигнований на соответствующие мероприятия муниципальной программы. Конкретный перечень лиц, получающих данную выплату, утверждается приказом руководителя учреждения и осуществляется в следующем порядке:
- денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности;
 - работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, денежная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени;
 - размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим положением;
 - выплата является составной частью заработной платы работника и включается в расчет средней заработной платы для исчисления как отпуска, так и пособия по временной нетрудоспособности.

18. Стимулирующие надбавки устанавливаются разным категориям работников и в виде баллов, которые переводятся в -бальная оценка выглядит следующим образом:

Должность	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка (баллы)
Педагогический работник	- Динамика развивающей предметно-пространственной среды	обновление 3х и более центров активности обновление 2 центров активности обновление 1 центра активности	20 10 5
	- Участие в мероприятиях за рамками должностной инструкции, исполнение ролей на уровне учреждения/ города/края	1 участие	2/5/1 0
	- Участие в инновационной деятельности, внедрение новых технологий	Разработка: - программы, технологии - разработка планов - реализация новой программы, - апробация новых технологий	20 15 10 10
	- Участие в методической работе ДО (выступления на педсовете, заседаниях МО, творческой группе и т.д.)	1 участие	5
	- Разработка и реализация «маршрутов» по сопровождению одаренных детей и детей ОВЗ.	Наличие «маршрута», плана работы, учета Наличие «маршрута, плана работы	10 5
	- Работа с детьми (в группе), имеющими нарушения здоровья, развития (инвалиды, ОВЗ)	1 ребенок в группе общеразвивающей направленности	10
	- Руководство творческими группами, МО, ШМС, наставничество, ПМПк, штабом воспитательной работы, программой «Семья на ладошке»	МО, наставничество ТГ, ШМС ПМПк, «Семья на ладошке», штабе воспитательной работы	20 15 10
	- Трансляция передового педагогического опыта	Федеральный, Краевой Муниципальный МДОУ	15 10 5
	- Публикации в журналах, СМИ	1 публикация	5
	- Участие/победа педагогов в конкурсах профессионального мастерства:	в очном режиме в заочном режиме в конкурсе методических материалов в интернет-конкурсах	10/20 5/10 5/10 2/5
	- Победители /призеры (воспитанники) в конкурсах, выставках, акциях, соревнованиях	Федеральный Краевой Муниципальный	15/5 10/5 5/2

	<p>- Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие родителей воспитанников с детским садом в соответствии с ФГОС - Реализация детского - взрослых проектов: творческих, познавательно-исследовательских</p> <p>- превышение нормативной наполняемости группы воспитанниками</p> <p>- Размещение 1 передового педагогического опыта на специальных сайтах</p> <p>- Использование цифровых образовательных ресурсов в практической деятельности - Эффективное выполнение Плана работы с воспитанниками на Экологической группе</p> <p>- Активизация родительской общественности к участию в социальных сетях, на сайте МДОУ</p> <p>- работа в социально-значимых проектах</p> <p>- качество ведение групповой документации</p> <p>- итоги административного контроля (штрафные баллы)</p>	<p>МДОУ</p> <p>1 мероприятие</p> <p>1 проект</p> <p>На 5 воспитанников</p> <p>На 10 воспитанников</p> <p>Федеральный, Краевой</p> <p>Муниципальный</p> <p>МДОУ</p> <p>Систематическое использование</p> <p>в полном объеме</p> <p>частичное</p> <p>10 участков</p> <p>1 проект</p>	<p>2/0</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>15</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>1-10</p> <p>-2(-12)</p>
<p>Спец. по кадрам</p>	<p>Ведение баз в электронном виде:</p> <p>- автоматизированная информационная система «Сетевой город. Образование»; -ИАС «Е-услуги. Образование»;</p> <p>-Интерактивный портал службы труда и занятости населения;</p> <p>-База данных по комплектации части родительской оплаты;</p> <p>-Статистические сведения о заключении «эффективных контрактов».</p> <p>Ответственность за работу с персональными данными воспитанников и сотрудников ДОО</p>	<p>Систематическое выполнение</p> <p>Систематическое выполнение</p> <p>Систематическое выполнение</p> <p>Систематическое выполнение</p> <p>Систематическое выполнение</p> <p>Систематическое выполнение</p> <p>Систематическое выполнение</p> <p>Систематическое выполнение</p>	<p>До 20</p> <p>До30</p> <p>10</p> <p>До40</p> <p>10</p> <p>До30</p> <p>10</p>

Младший воспитатель Помощник воспитателя	- превышение нормативной наполняемости группы воспитанниками	На 5 воспитанников На 10 воспитанников	10 15
	-за доставку пищи в групповые помещения зданий детского сада	В помещения здания (литер А) В помещения здания (литер Б)	20 10
	- за работу с детьми, нуждающимися в физической помощи	Младший возраст Средний возраст	20 10
	- за сопровождение детей для посещения студий и кружков	1 объединение	1
	- за участие в создании предметно-развивающей среды	Оформление 1 объекта среды	2
Медицинская сестра диетическая	- руководство бракеражной комиссией - руководство комиссией по питанию	1 комиссия За работу с 1 группой	10-30 10
	- организация и проведение оздоровительных мероприятий		30
Повар	За работу в комиссии по питанию	1 комиссия	5
	За творческое отношение к оформлению блюд	Предложения по оформлению 1 блюда	1-10
	За выполнение вспомогательных операций кухонному рабочему	По мере необходимости	1-10
Кухонный рабочий	За выполнение вспомогательных операций повару	Систематическое осуществление операций Периодическое осуществление операций По мере необходимости	1-10 1-10 1-10
	За выполнение вспомогательных операций грузчику	Систематическое осуществление операций Периодическое осуществление операций По мере необходимости	1-10 1-10 1-10
	За выполнение вспомогательных операций кладовщику	Систематическое осуществление операций Периодическое осуществление операций По мере необходимости	1-10 1-10
	За увеличение количества обслуживаемых детей	10 детей 20 детей	5-50 10
	За стирку и глажку штор с групповых помещений	1 группа	5-40
	За стирку и глажку театральных костюмов	1 костюм	1-20
Кладовщик	За выполнение вспомогательных операций кухонному рабочему	По мере необходимости	1-20
	За соблюдение температурных режимов хранения продуктов	Систематическое сопровождение	1-20
	За соблюдением технического состояния оборудования на складе	Систематическое сопровождение	1-20
	За соблюдением приборов контроля за температурой	Систематическое сопровождение	1-20

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	За кронирование деревьев За кошение травы За очистку крыш веранд от мусора За локальные работы по бетонированию поверхности площадок. За ремонт электроприборов (пылесос, проигрыватель).	куст/дерево x количество сотка x количество веранда x количество объект x количество предмет x количество	1-0 2-0 10x9 5-50 2-20
Дворник	За озеленение территории Уход за зелеными насаждениями Уборка территории за пределами границ ДОО	сотка x количество клумба x количество м по периметру	50 10-50 10-80 10-80
Уборщик служебных помещений	- уход за комнатными растениями - сезонная пересадка - Стирка ковров - Мытье окон	Растений x количество Растения x количество ковер x количество окна x количество	1-40 1-40 1-40 1-40
Специалист по ОТ	Помощь педагогам в составлении памяток и инструкций для работы с детьми		20 100
Бухгалтер	Своевременное размещение документов в сети		20 100
Все категории работников	За качественное исполнение трудовых функций сверх функционала (из экономии фонда заработнойной)	1 раз в квартал	До 200 %