

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МАДОУ
« Детский сад комбинированного вида
№99 «Дулкын»

Захар

С.А.Захарова

«28» марта 2016г

Введено в действие
приказом заведующего
от 28.03.2016 г № 91/2

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ

« Детский сад комбинированного вида

№99

Ю.Борисова

«28» марта 2016г

Утверждено
на общем собрании работников
протокол № 41 от 28.03.2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда работников

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад комбинированного вида № 99 «Дулкын»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 99 «Дулкын» (далее- Учреждение) разработано в соответствии:

- с решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 26.08.2010 года № 53/7 «О введении новой системы оплаты труда для руководителей и работников отдельных муниципальных учреждений города Набережные Челны»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 24.08.2010 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 29.06.2013 г. № 457 «О внесении изменений в Постановление Кабинета министров РТ от 24.08.2010 г. № 678«Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 26.08.2013 г. № 600 «О внесении изменений в Постановление Кабинета министров РТ от 24.08.2010 г. № 678«Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ от 10.03.2015 г. № 140 «О внесении изменений в постановление Кабинета министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678«Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»,
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 (ред. От 29.06.2016 г.) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре», и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников Учреждения, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труд определенных сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

выплаты социального характера - выплаты работников, осуществляемые за счет экономии с средств фонда оплаты труда, направляемые на их социальную поддержку, но несвязанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников (далее - работники Учреждения) определяется исходя из:

1.4. Классификация должностей по характеру и сложности их труда в соответствии с Тарифно-квалификационными характеристиками.

В группу педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит проведение учебных занятий и воспитательной работы с воспитанниками, к ним относятся воспитатели, педагоги-психологи; старший воспитатель, музыкальные руководители, инструкторы и физкультурные;

В группу административный персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также управлением коллективом, к ним относятся: заведующий Учреждением, заместитель заведующего, главный бухгалтер, и технические

исполнители, помощники воспитателей; воспитатели, помощники воспитателей;

В группу учебно-воспомогательный персонал включаются специалисты и технические работники, к ним относятся: бухгалтер, медицинская сестра, старшая медицинская сестра, младшие воспитатели, помощники воспитателей;

В группу обслуживающий персонал включаются профессии рабочих, к ним относятся: швеи, повар, повар, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке белья, подсобный рабочий, рабочий повар, повар, обслуживающий персонал жилищно-коммунального предприятия, сторож.

1.5. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается профсоюзным комитетом и утверждается заведующим Учреждения.

1.6. Положение распространяется на все категории работников Учреждения.

1.7. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Оплата труда работников Учреждения

2.1. Заработная плата работника Учреждения в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из:

- базового должностного оклада (далее - базового оклада), рассчитываемого с учетом коэффициента согласно Постановления;

- стимулирующих выплат (доплаты);

- компенсационных выплат (надбавки);

- премий и иных поощрительных выплат.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя заработную плату административного персонала, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала и состоит из базовых окладов, а также компенсационные и социальные выплаты, устанавливаемые Трудовым законодательством.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включается в себя стимулирующие выплаты.

№	п/п
---	-----

персо
3.8.2.
отде
Пере
учре
проп
3.8.2.
соотв
звани
награ

3.8.2

3.8.1

3.7

3.6

3.5

3.4

3.3

3.2

3.1

мес

пра

воо

кв

зан

2.5. В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

3.1. Выплаты стимулирующего характера (далее - доплаты) вводятся в целях совершенствования механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда, усиления социально-экономической и правовой защиты, стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития инициативы и творчества, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

3.2. Средства на стимулирующие выплаты административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.3. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

3.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

3.6. Размер стимулирующих выплат работникам, период действий этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается заведующим Учреждения.

3.7. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы могут быть прекращены до срока, определённого приказом, при наложении дисциплинарного взыскания, по представлению информации заместителя заведующего, старшей медицинской сестры, бухгалтера о неудовлетворительных результатах, в соответствии с теми критериями, за которые приказом заведующего ранее были установлены стимулирующие выплаты.

3.8. К выплатам стимулирующего характера педагогическим работникам, младшим воспитателям, медицинскому персоналу относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.8.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

3.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы (педагогическим работникам);
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- выплаты за сложность и напряженность работы с детьми;
- выплаты за специфику деятельности, управление структурным подразделением (медицинскому персоналу);

3.8.2.1. Выплаты за специфику образовательной программы предоставляются работникам образования в отдельных образовательных учреждениях за работу с определенными категориями воспитанников. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику образовательной программы, утверждается в каждом учреждении по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.8.2.2. Выплаты за наличие государственных наград (почетных званий) предоставляются в соответствии с законодательством. Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Республики Татарстан составляет 7 процентов. Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) Российской Федерации составляет 10 процентов.

Перечень государственных наград (почетных званий) за наличие которых педагогическим работникам предоставляются соответствующие выплаты:

№ п/п	Наименование почетного звания, государственной награды
1.	Почетные звания Российской Федерации

№	Наименование почетного звания, государственной награды
1.1.	Заслуженный деятель науки Российской Федерации
1.2.	Почетный работник общего образования Российской Федерации
1.3.	Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации
1.4.	Заслуженный врач Республики Татарстан
2.	Почетные звания Республики Татарстан
2.1.	Заслуженный деятель науки Республики Татарстан
2.2.	Почетная грамота Республики Татарстан
2.3.	Заслуженный врач Республики Татарстан

Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания), выплата за наличие наград, имеющих две и более государственных награды (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника.

3.8.2.3. Выплаты за сложность и напряженность работы сотрудников, специфика работы сложности и напряженности работы сотрудников за работу в определенных категориях воспитанников, сотрудников, специфика работы сложности и напряженности, управление (почетных званий) по выбору работника.

Основание назначения наработки за специфику работы в ДОО	Наименование профессиональной группы	Размер наработки, процентов
Работа с детьми дошкольного возраста	педагогические работники	42
Работа с детьми дошкольного возраста	педагогические работники	45
Работа с детьми дошкольного возраста	младшие воспитатели	55
Работа с детьми дошкольного возраста	педагогические работники	10
Основание назначения наработки за сложность и напряженность работы	Наименование профессиональной группы	Размер наработки, процентов
Работа с детьми дошкольного возраста	педагогические работники	42

3.8.2.4. Размеры наработок за управление по деятельности медицинского персонала

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Диапазон наработок, %
должности среднего медицинского персонала	5	20

3.8.3. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются при наличии у них действия квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размер наработки, процент	Размер наработки за наличие категории, %
Квалификационная категория	8,5	30
I квалификационная категория	12,5	35
Высшая квалификационная категория		
педагогический персонал		

Классификация	Квалификационная категория	Размер надбавки, процент	Размер надбавки за наличие категории, %
Старшая медицинская сестра	II квалификационная категория	3,0	0
	I квалификационная категория	6,0	0
	высшая квалификационная категория	10,0	0

3.8.4. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в зависимости от продолжительности работы по профилю

Наименование	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Младшие воспитатели	от 4 до 10 лет	2,0
	от 10 до 15 лет	3,0
	свыше 15 лет	4,0
педагогические работники	от 2 до 6 лет	3,0
	от 6 до 10 лет	4,5
	от 10 до 15 лет	5,5
	свыше 15 лет	6,5
Медицинский персонал первого уровня	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	4,0
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5
Старшая медицинская сестра	от 3 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	3,5
	от 10 до 15 лет	4,5
	свыше 15 лет	5,5

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в детском саду, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.8.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

3.8.5.1. Критерии оценки эффективности деятельности Учреждения утверждаются Исполнительным комитетом г. Набережные Челны, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Значения критериев оценки эффективности деятельности и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед Учреждением.

3.8.5.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами и коллективным договором.

3.8.5.3. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению от нормированного критерия, другое – единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности от нормированного критерия эффективности деятельности принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения, значение от нормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

3.8.5.4. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников:

№	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1	Воспитатель	55

№	Наименование должности	Предельный совокупный размер всех коэффициентов
2	Инструктор по физической культуре	45
3	Младший воспитатель	35
4	Музыкальный руководитель	45
5	Педагог-психолог	55
6	Учитель-логопед	60
7	Старший воспитатель	60
8	Старшая медицинская сестра	50

3.8.6. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно определенным период времени (квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

3.8.6.1. Размеры, порядок и условия осуществления премии и иных поощрительных выплат в итоге работаны определяются коллективным договором.

3.8.6.2. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты составляет не менее процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставка заработной платы должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера работников.

4. Выплаты стимулирующего характера обслуживающему персоналу Учреждения

4.1. К выплатам стимулирующего характера обслуживающему персоналу относятся выплаты наравленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включаются в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по должности;
- премии и иные поощрительные выплаты.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

4.4. Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград составляет 3%;

4.5. Размер надбавки за сложность и напряженность работы составляет 5%.

4.6. Размеры надбавки за стаж работы по должности (специальности) составляют:

при стаже работы по должности (специальности)	стаж	в % соотношении
	от 2 до 5 лет	2,5
	от 5 до 10 лет	4,0
	от 10 до 15 лет	5,0
	свыше 15 лет	6,0

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по должности (специальности) и изменение стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по должности (специальности), если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня предоставления необходимого документа, подтверждающего стаж. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно определенным период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

4.8. Критерии установления премии и поощрительных выплат:

- за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности соответствующей должности;
- за выполнение работ, связанных с созданием условий для образовательного процесса вне рабочего дня;
- за уборку помещений во время ремонтных работ вне рабочего времени;
- за награждения почетными грамотами, благодарственными письмами, наград различного уровня;
- к юбилею 50 лет (непрерывный стаж работы в детском саду не менее 5 лет);
- к юбилею 55 лет (непрерывный стаж работы в детском саду не менее 5 лет);
- к юбилею 60 лет (непрерывный стаж работы в детском саду не менее 5 лет);
- выступление на праздниках, изготовление декораций, пособий (вне рабочего времени);

- за низкий процент заболеваемости (по муниципальному заданию), отсутствие травм;
- выполнение плана дето дней по муниципальному заданию текущего года;
- за отсутствие родительской задолженностей по оплате за детский сад;
- работа без больничных листов;
- отсутствие жалоб, наличие положительных отзывов;
- за своевременное оперативное решение вопросов, связанных с экстремальными ситуациями;
- за интенсивность труда.

4.9. Критерии депремирования работников.

4.9.1. Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима (прогулы, невыходы на работу по неважительной причине, систематические опоздания и т. п.).

4.9.2. Срыв по вине работника республиканских, городских, районных и других массовых мероприятий, а также подготовка не на должном уровне конкретных заданий, поручений.

4.9.3. Низкий уровень работы с семьёй (наличие задолженности в оплате за детский сад, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации и др.).

4.9.4. Обоснованные жалобы родителей на сотрудников (за низкое качество воспитательной работы, грубое и невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики).

4.9.5. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима, режима питания. Детский травматизм по вине сотрудника детского сада.

4.9.6. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

4.9.7. Невыполнение в установленный срок заданий администрации детского сада.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера в детском саду относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест, в размере не более 0,24 базового оклада.

5.4. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.5. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда (Основание: Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579.)

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты 8 процентов.

- за работу у горячих плит, электрожарочных шкафов;
- за работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука
- подъем и перемещение тяжестей в ручную в течении всей смены
- работы связанные с наклоном корпуса
- за работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств
- подъем и перемещение тяжестей в ручную в течении всей смены
- общее охлаждение на открытой территории
- за работу связанную с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.