

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ТК РФ СТАТЬЯ 135 «Установление заработной платы» Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Система оплаты труда устанавливается например, таким локальным актом, как «Положение об оплате труда». Данный локальный акт может быть представлен, как приложение к Коллективному договору, тогда в самом Договоре, в части касающейся оплаты труда достаточно сделать ссылку, на данное Приложение.

Форма оплаты труда – повременная. Система оплаты труда - простая повременная. При использовании этой системы размер заработной платы определяется на основе установленной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

Нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки

Ставка заработной платы педагогическим работникам выплачивается за установленную им норму часов объема педагогической работы:

18 часов в неделю педагогам дополнительного образования

20 часов в неделю учителям-логопедам

24 часа в неделю музыкальным руководителям

36 часов в неделю: воспитателям, старшим воспитателям, воспитателям на физкультуру, педагогам-психологам

Продолжительность рабочего времени медицинского персонала составляет 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени других категорий работников составляет 40 часов в неделю.

«Учреждение в пределах базовой части фонда оплаты труда самостоятельно определяет размер должностных окладов, а также формирует и утверждает штатное расписание учреждения.» Приказ № 751 от 12.10.2011г. « Об утверждении методических рекомендаций....» Размер должностного оклада зависит от квалификации Работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, и максимальным размером не ограничивается. При установлении должностных окладов за основу были взяты действующие тарифы в соответствии с действующей тарифно-разрядной сеткой. В ежемесячный должностной оклад Работника не включаются специальные и стимулирующие выплаты.

Должностные оклады Педагогические работники

должность	категория	требования	размер должностного оклада
Воспитатель, Воспитатель физкультуры, старший воспитатель, Музыкальный руководитель, Педагог-психолог, Учитель-логопед	III	1. Отсутствие образования и опыта работы, но обучающиеся по направлению. 2. Среднее специальное образование, отсутствие опыта работы. 3. Высшее специальное образование, отсутствие опыта работы.	17 500 рублей
	II	1. Среднее специальное образование опыт работы от 3-х лет. 2. Высшее специальное образование опыт работы от 2-х лет.	20 000 рублей
	I	Прошедшие аттестацию на данную категорию, наличие подтверждающего документа (аттестационного листа).	22 000 рублей
	Высшая	Прошедшие аттестацию на данную категорию, наличие	24 000 рублей

Размер должностного оклада педагогических работников зависит от квалификации данных работников.

В условиях формирования НСОТ в Учреждении Положением об оплате труда устанавливается, что для всех педагогических работников имеющих на момент перехода учреждения на НСОТ, Высшую, I и II квалификационные категорию данные категории сохраняются, все педагогические работники, не имеющие категорий отнесены к III категории по оплате труда в Учреждении.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЧАСТЬ

К специальной части относятся выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством, либо правовыми актами РФ и города Москвы, а также выплаты определенные самим Учреждением, связанные со спецификой деятельности Учреждения, установленные для обеспечения бесперебойной и безопасной работы Учреждения

СТИМУЛИРУЮЩАЯ ЧАСТЬ

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются «Положением о стимулирующих выплатах работникам Учреждения».

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к базовому окладу Работника, так и в абсолютном размере. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера всем категориям работников Учреждения.

Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с Управляющим Советом Учреждения на основании представления заведующего Учреждением.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ:

1. Соблюдение ВТР Учреждения.
2. Соблюдение техники безопасности, требований охраны труда.
3. Соблюдение санитарных требований.
4. Соблюдение должностных инструкций.
5. Соблюдение годового и календарного плана работы учреждения.

Согласно системе и плану контроля Учреждения, а также на основании Положения о контроле и Положения и стимулирующих выплатах качество работы каждого сотрудника оценивается по результатам контроля за квартал. Оценка качества выполнения всех направлений может производиться в %, рублях, коэффициентах, баллах.

СИСТЕМА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ:

Виды по времени выплатам	Размер	Критерии	Размер оценки	Способ оценки
Ежемесячные выплаты устанавливаются на квартал	20% от базового должностного оклада – 100% выплата	1.Выполнение втр Учреждения 2.Соблюдение техники безопасности, выполнение требований охраны труда 3.Соблюдение Санитарных требований. 4.Соблюдение должностных инструкций 5.Соблюдение годового и календарного плана работы учреждения	5 основных критериев, за каждый критерий 4 % (20%/5=4%)	Журнал контроля на каждом объекте. Три замечания за 1 критерий в квартал – минус 4%. На последующий квартал.
Годовая, 13-я	Размер зависит от результатов труда сотрудника	В качестве критериев рассматриваются результаты работы учреждения за год, а также результаты работы каждого сотрудника: 1.Выполнение плана посещаемости на 70% и выше – 5% от оклада. 2.Участие Учреждения в конкурсах, соревнованиях, мероприятиях и т.д. района, округа, города ,а также общественное признание деятельности Учреждения, благодарности со стороны родителей, сторонних организаций. 3.Активное участие в реализации годовых задач учреждения: участие во всех организованных мероприятиях, личная инициатива и творчество, работа по наставничеству, активное взаимодействие с заинтересованными организациями, родителями, участие в работе по информационной поддержке сайта учреждения, высокая результативность обучения и т.д. 4.Признание коллективом Учреждения особых заслуг перед Учреждением по результатам работы за год.	5% от оклада 1-е места (не зависимо от количества) – 2% 2-е места (не зависимо от количества) – 1 % Участие (не зависимо от количества) – 0,5% Благодарности (наличие, не зависимо от количества) – 1% 5% от оклада 5% от оклада	Годовой отчет Наличие грамот, благодарностей Самоанализ, представление, подписанное Членами Управляющего Совета. Представление, подписанное не менее 90% представителей трудового коллектива.

БАЗОВАЯ ЧАСТЬ – ГАРАНТИРОВАННАЯ ЧАСТЬ
ИЗМЕНЕНИЯ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА НОВУЮ СИТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

Базовая часть состоит из базовых выплат, которые являются гарантированными и равны установленному должностному окладу на 1 ставку.

ГБОУ ДЕТСКИЙ САД №1280

Учебно-вспомогательный, технические исполнители, обслуживающий персонал и специалисты.

ДО ПЕРЕХОДА НА НСОТ ТАРИФНО - РАЗРЯДНАЯ СИСТЕМА		ПОСЛЕ ПЕРЕХОДА НА НСОТ ПРОСТАЯ ПОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА	
<u>разряд</u>	<u>ставка (в рублях)</u>	<u>должности с учетом профессиональных квалификационных групп</u>	<u>должностной оклад (в рублях)</u>
1	6831	-	11000
2	7583	Кладовщик, подсобный, рабочий по комплексной уборке территории, прачка, рабочий по комплексной уборке помещений, грузчик	12000
3	11342	Рабочий по ремонту и облс. здания	13000
4	9290	Завхоз, рабочий по ремонту	14000
5	10315	Младший воспитатель, повар	15000
6	11408	Документовед	14000
7	12569	Медсестра, бухгалтер	17000
8	13799	Старшая медсестра	18000

Основной педагогический состав

ДО ПЕРЕХОДА НА НСОТ ТАРИФНО-РАЗРЯДНАЯ СИСТЕМА		ПОСЛЕ ПЕРЕХОДА НА НСОТ ПРОСТАЯ ПОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА	
<i>разряд</i>	<i>ставка(в рублях)</i>	<i>категории</i>	<i>должностной оклад (в рублях)</i>
7	12569	III категория	17500
8	13799		
9	15165		
10	16668	II категория	20000
11	18307		
12	19741		
13	21313	I категория	22000
14	22952	Высшая категория	24000