




МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В  
УСЛОВИЯХ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА»


Магистерская диссертация  
по направлению: 44.04.01 Педагогическое образование:  
Инновационный менеджмент в образовании

Выполнила:

магистрант группы ЗФ309-161-2-1

 Руднева Татьяна Викторовна  
Научный руководитель:

Гнатышина Е.А., д.п.н, профессор

Проверено на объем заимствований:  
55,5% % авторского текста  
Рекомендована к защите  
не рекомендована/не рекомендована  
15 января 2019г  
Кафедрой Э,У и П  
Доцент  
 П.Г. Рябчук

Челябинск 2019

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	6
1.1 Система управления персоналом в дошкольном образовательном учреждении.....	6
1.2 Понятие, принципы и организация оплаты труда.....	24
1.3 Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций и направления ее совершенствования .....	34
1.4 Новая система оплаты труда в дошкольных образовательных учреждениях.....	54
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В МДОУ ДЕТСКИЙ САД № 28 .....	63
2.1. Краткая характеристика финансовой деятельности МДОУ .....	63
2.2 Анализ организации заработной платы в учреждении на основе применения Единой тарифной сетки оплаты труда .....	70
ГЛАВА 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В МДОУ ДЕТСКИЙ САД № 28 .....	73
3.1 Рекомендации по совершенствованию оплаты труда административно – управленческого персонала .....	73
3.2 Рекомендации по совершенствованию оплаты труда рабочего персонала	79
3.3 Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 28» Копейского городского округа.....	90
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	116
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	118
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	124

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников.

Понятие «оплата труда» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных видов премии, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и тому подобное).

Содержание труда работников многих отраслей бюджетной сферы имеет характерные особенности, определяемые его направленностью на удовлетворение многообразных потребностей человека. Речь идет об удовлетворении таких потребностей человека, которые связаны с укреплением его физиологического и нравственного здоровья, повышением интеллектуального потенциала, общеобразовательного и профессионального уровня, формированием гражданских позиций.

Специфика труда работников отраслей бюджетной сферы (организации здравоохранения, образования, науки, культуры и др.) определяет, во-первых, их повышенную социальную ответственность перед обществом за результат своей деятельности. Их деятельность непосредственно направлена на человека и от того, какими будут результаты труда, в решающей степени зависит благополучие каждого члена общества и страны в целом. Деятельность социально-культурных отраслей непосредственно связана с реализацией ряда важнейших конституционных прав граждан- права на получение бесплатной медицинской помощи в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, образования всех видов, на пользование достижениями культуры. Особенно важен для общества труд работников дошкольных образовательных учреждений, так как от результатов их работы зависит в целом развитие детей раннего возраста, что влияет на социально - культурное развития государства.

Труд работников отраслей бюджетной сферы характеризуется повышенным уровнем ответственности, высокой квалификацией и максимальным проявлением творчества в процессе трудовой деятельности. Это накладывает отпечаток на организацию их заработной платы. Наряду с общими принципами, организация оплаты труда в бюджетной сфере имеет свои особенности, такие как использование единых основ регулирования заработной платы во всех уровнях бюджетной сферы, дифференциация тарифных ставок и окладов работников, тарификация и присвоение им разрядов оплаты труда, установление стимулирующих доплат и надбавок.

Объектом для написания выпускной квалификационной работы послужили организационно-экономические аспекты формирования и совершенствования оплаты труда в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении Детском саду № 28 Копейского городского округа.

Предметом исследования является система оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

Целью написания выпускной квалификационной работы является совершенствование организации заработной платы в рамках внедрения новой системы оплаты труда (НСОТ).

Для достижения основной цели необходим глубокий и всесторонний анализ оплаты труда на основе применения Единой тарифной сетки оплаты труда и новой системы оплаты труда.

Исходя из цели исследования в выпускной работе были поставлены и решены следующие задачи:

- раскрытие экономической сущности заработной платы в современных условиях, ее особенности в бюджетных организациях;
- провести анализ и дать оценку системы оплаты труда на основе применения Единой тарифной сетки;
- проанализировать организацию заработной платы на основе применения отраслевой системы оплаты труда;
- выявить преимущества новой системы оплаты труда.

Предметом исследования являются принципы организации системы оплаты труда в ДОУ.

Методической теоретической и информационной базой послужили законы Российской Федерации, данные государственной и ведомственной статистики, бухгалтерская отчетность анализируемого предприятия.

В выпускной квалификационной работе были использованы экономико-статистические методы сбора и обработки информации, методы логического, сравнительного и системного анализа.

Во введении выпускной квалификационной работы рассматривается сущность организации оплаты труда и ее особенности в бюджетных организациях, цель, задачи, объект, предмет и методы исследования.

В первой главе работы рассматривается понятие, принципы и организация система оплаты труда, а также тарифная система оплаты труда работников бюджетных организаций.

Вторая глава посвящена экономической характеристике финансовой деятельности организации, анализ показателей по труду и эффективность действующей системы оплаты труда работников Учреждения.

В третьей главе выпускной квалификационной работы рассмотрена система оплаты труда на основе применения новой системы оплаты труда.

В заключении приводится результат проведенных исследований, преимущества новой системы оплаты труда в ДОУ и эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И НАПРАВЛЕНИЕ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

## 1.1 Система управления персоналом в дошкольном образовательном учреждении

Еще в древности философы говорили о том, что «искусство управления людьми - самое трудное и высокое из всех искусств». Эта истина справедлива была во все времена, но особенно стала актуальной в настоящее время. Без знания науки и искусства управления деятельность любого руководителя будет обречена на провал. Управлению персоналом необходимо обучаться так же, как и финансам, экономике, маркетингу, управлению рисками, управлению изменениями и т.д. Руководители некомпетентные в этой области знания пускают на самотек процесс управления персоналом в организации. Но такое отношение может привести к непредсказуемым и печальным последствиям. Управление персоналом - это сложный и многогранный процесс, требующий знаний и навыков, и занимает ведущее место в системе управления предприятием.

Сегодня само отношение к управлению кадрами существенно изменилось. Производительность, мотивация и творческий потенциал персонала являются важнейшими конкурентными преимуществами, которые во многом определяют успех стратегии, направленной на эффективность предприятия. Широкое использование таких понятий, как управление персоналом, кадровый менеджмент, управление человеческими ресурсами, показывает, что проблемы персонала входят в общую систему организованного управления.

Что такое система управления персоналом? В переводе с греческого система означает организованное целое. В современной управленческой науке под системой принято понимать совокупность взаимосвязанных элементов (подсистем). Следует подчеркнуть, что элементы должны быть взаимосвязаны, например, нельзя построить эффективную систему стимулирования, не построив эффективную систему критериев для оценки выполнения работы. В

целом, в любой управленческой системе можно выделить следующие элементы: субъекты управления (кто управляет), объекты управления (кем управляют) и совокупность методов (инструментов), с помощью которых осуществляется управленческое воздействие. Ключевыми элементами системы управления персоналом являются:

Субъекты - руководители различного уровня;

Процессы - технологии управления персоналом, используемые субъектами для достижения целей, стоящих перед компанией;

Объекты - сотрудники компании (персонал Система управления персоналом - это набор методов, процедур и приемов, реализуя и совершенствуя которые организация обеспечивает себя персоналом требуемого уровня и воздействует на его поведение для достижения организационных целей. Основная цель управления персоналом - обеспечение текущей и перспективной деятельности компании эффективно работающим персоналом в требуемом количестве.

Задачи управления персоналом:

- Административно-учетная поддержка.

Кадровое планирование и подбор персонала.

Разработка систем оплаты труда и дополнительные льготы.

Обучение и развитие персонала.

Аттестация и оценка персонала.

Формирование благоприятного климата в организации.

Стратегическое управление и развитие организации.

Система управления персоналом может включать:

планирование организационной структуры управления, штатного расписания и кадровой политики;

подбор персонала на вакантные должности;

ведение административного документооборота по персоналу;

аттестацию персонала;

развитие персонала;

учет трудовых отношений;

учет условий труда;

- мотивацию - информационное обеспечение и многое другое.

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в управленческой практике отсутствовало. Однако сегодня многие современные руководители сходятся во мнении, что любая проблема предприятия - это проблема управления человеческими ресурсами.

Рассмотрим элементы системы управления персоналом в ДООУ.

.Субъекты - руководители различного уровня.

Кто такой руководитель? «А.М.Омаров считает, что руководитель - это «лицо, наделенное полномочиями принимать решения. Это тот, кто решает, что делать, как делать, и несет за это ответственность». Руководитель - это «лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. Руководитель несет юридическую ответственность за функционирование коллектива перед назначившей его инстанцией и располагает строго определенными возможностями санкционирования - наказания и поощрения подчиненных», - считает С.М.Вишнякова». [10]

Современный руководитель - это творческая личность, способная преодолевать стереотипы и находить нетрадиционные пути решения стоящих перед ДООУ задач, создавать и использовать инновационные управленческие технологии. Современный руководитель - это стратег, видящий перспективу развития своей организации на несколько лет вперед, исходя из имеющихся социальных условий и ресурсов. Современный руководитель - это носитель организационных перемен, вырабатывающий новые подходы к решению проблем, пропагандирующий новые ценности среди сотрудников, одержимый идеей, готовый преодолевать ради ее воплощения в жизнь трудности. Современный руководитель - это лидер, стремящийся выслушивать коллег, психологически настроенный на одобрение предложений, энтузиаст, поддерживающий энтузиастов.

Руководитель несет ответственность за обеспечение благоприятного микроклимата в коллективе, личностной и профессиональной самореализации



всех специалистов. Естественно, что от него зависит организация и создание условий для сплоченной работы коллектива учреждения, успешность развития взаимодействия с родителями воспитанников, с социумом. Иными словами, решение социально-психологических проблем управления являются для руководителя залогом стабильности и успешного функционирования дошкольного образовательного учреждения в режиме развития.

Главным профессиональным предназначением руководителя дошкольного образовательного учреждения является умение работать с людьми. Умелое владение средствами и способами общения - необходимое профессионально-личностное качество современного управленца. От этого умения зависят не только эффективность взаимодействия с другими людьми, конструктивность принимаемых решений, но и карьера руководителя ДООУ как специалиста, его реноме и профессиональный имидж. Все это отражается на общественном мнении о коллективе и социальном статусе дошкольного учреждения в целом.

Современному руководителю необходимы знания психология управления, которая является одним из важнейших направлений современной социальной психологии и рассматривает психологические аспекты отношений между людьми, группами и организациями. Дошкольное образовательное учреждение - один из видов социальных институтов, система управления которого - всегда процесс активного взаимодействия субъектов, реализующих разнообразные задачи. В ДООУ постоянно происходят различные формы взаимодействия человек-человек (дети, сотрудники, родители и пр.) для реализации разнообразных задач организационной структуры учреждения, которые рассматриваются руководителем как объекты с позиций социально-психологической теории управления.

Установлено, что результаты труда во многом зависят от целого ряда факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников поможет руководителю сформировать коллектив с едиными целями и задачами. Социологические исследования свидетельствуют о том, что если успех деятельности хозяйственного

руководителя на 15 % зависит от его профессиональных знаний, то на 85 % - от умения моделировать и заглядывать вперед. Зная особенности поведения, характера каждого отдельного человека, можно прогнозировать его поведение в нужном для коллектива направлении. Это связано с тем, что каждой группе свойствен свой социально-психологический климат.

Недостаточное внимание к социальным и психологическим аспектам управления вызывает нездоровые взаимоотношения в коллективе, что снижает производительность труда. Как показывает практика, формирование здорового морально-психологического климата, воспитание чувства товарищеской взаимопомощи и коллективизма более активно идет в коллективах рыночного типа.

Таким образом, чтобы воздействие на коллектив было наиболее результативным, необходимо не только знать моральные и психологические особенности отдельных исполнителей, социально-психологические характеристики отдельных групп и коллективов, но и осуществлять управляющее воздействие. Особенности управления ДОУ основаны на использовании моральных стимулов к труду, воздействуют на личность с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека. Это достигается посредством приемов, которые носят личностный характер (личный пример, авторитет и т.д.).

1.Объекты - сотрудники компании (персонал Как уже отмечалось выше, персонал - это личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками, непосредственно характеризующими сам персонал:

- квалификация,
- компетенция,
- способности,
- установки.

Представляет интерес характеристика структуры персонала ДОУ.

Приведем данные, опубликованные министерством образования Челябинской области

В системе дошкольного образования Челябинской области 12648 человек. Это воспитатели, старшие воспитатели, младшие воспитатели, помощники воспитателей, музыкальные работники, инструкторы по физической культуре, учителя-логопеды, обслуживающий персонал.

В учреждениях городских поселений работают 10345 человек, в учреждениях сельской местности - 2303. В целом по системе дошкольного образования Челябинской области в течение последних 5 лет отмечается увеличение количества педагогических работников, что связано с увеличением количества детей в дошкольных образовательных учреждениях и, как следствие, открытием новых групп.

Среди педагогических работников высшее профессиональное образование имеют 4494 человека, 6852 человека - среднее педагогическое образование. Подготовка специалистов для системы образования области осуществляется в педагогических колледжах Челябинской области, в высших учебных заведениях федерального подчинения: в Южно-Уральском государственном гуманитарно-педагогическом университете и других образовательных организациях Челябинской области. [64]

По социально-демографическим признакам персонал ДОУ - это преимущественно женщины в возрасте 30-50 лет с высшим педагогическим образованием (около 80%). Персонал ДОУ по сравнению с большинством компаний характеризуется повышенной однородностью по профессиональному признаку.

Если в «классической» компании представлено несколько разнородных профессиональных групп (например, технологи, экономисты, специалисты по информационным технологиям, специалисты по продажам и т.д.), то абсолютное большинство персонала образовательного учреждения - это представители единой профессии (педагоги).

2. Процессы - технологии управления персоналом, используемые субъектами для достижения целей, стоящих перед компанией.

Немало важным является и вопрос выбора технологий управления, т.е. выбора совокупности определённых процедур, исполнение которых обеспечивает эффективную реализацию управленческих целей.

Технологии управления персоналом представляют собой систему целей, средств и способов оказания управляющего воздействия на персонал. Технология - это инструмент воздействия, использование которого может быть поручено различным внутриорганизационным субъектам. Именно поэтому важно классифицировать технологии и определить диапазон их использования.

Все технологии управления персоналом можно разделить на несколько классов на основании нескольких признаков.

Во-первых, все технологии разделяются по признаку цели. Данную классификацию предлагает Т.Ю.Базаров. [39] По этому признаку технологии управления персоналом подразделяют на:

1. Технологии формирования персонала;
2. Технологии поддержания работоспособности персонала;
3. Технологии обеспечения процесса развития.

Во-вторых, технологии управления персоналом различаются по признаку причины их появления:

1. Технологии плановых мероприятий;
2. Технологии экстренных мер.

В-третьих, технологии управления персоналом можно разделить в соответствии с масштабом их применения:

1. Технологии управления персоналом организации в целом;
2. Технологии управления отдельными персонал - группами;
3. Технологии управления отдельными сотрудниками.

В-четвертых, технологии управления персоналом могут быть разделены в соответствии с признаком определенности:

1. Апробированные технологии;
2. Экспериментальные технологии.

Для организации особо важно, кто является автором технологий. По происхождению все технологии можно разделить на:

1. Традиционные, повсеместно используемые в практике деятельности кадровых служб (например, технологии кадрового учета).

2. Данные технологии частично имеют законодательное закрепление, частично являются результатом профессионального наследования.

Отраслевые, являющиеся результатом деятельности особых отраслевых органов и служб. Эти органы разрабатывают технологическое обеспечение деятельности кадровых служб отрасли, в основном - на уровне примерной модели.

Профессиональные, создаваемые специальными организациями (консалтинговыми агентствами) по заказу организаций. Эти технологии учитывают специфику конкретной организации и особенность момента, для которого строится технология. Однако необходимость учета многих параметров делает эти технологии весьма затратными и, как следствие, дорогими.

Инновационные - созданные службой управления персоналом организации для разрешения актуальных проблем организации и реализации стратегии организационного развития. Формирование и внедрение таких технологий требует высокой квалификации специалистов службы и высокого организационного статуса службы управления персоналом.

Еще одна классификация технологий управления персоналом связана с определением субъекта управления. По этому признаку технологии можно разделить следующим образом:

1. Технологии, реализуемые специалистами службы управления персоналом;

2. Технологии, реализуемые службой управления персоналом совместно с руководителями подразделений и организации в целом;

Технологии, реализуемые руководителями подразделений под контролем специалистов службы управления персоналом.

В зависимости от того, какие средства используются для достижения управленческой цели, технологии управления персоналом делятся на четыре группы:

1.Административные технологии. Эти технологии опираются на юридически закрепленные нормы, правила и стандарты. Основу административных технологий составляет законодательная база: Конституция, Трудовой Кодекс, ведомственные инструкции и правила, локальные нормативные акты. Сутью административных методов является унификация сотрудников организации, преодоление субъективного подхода в оценке их действий и при принятии управленческих решений. Трудности использования административных технологий связаны с тем, что практически невозможно найти систему норм, полностью и непротиворечиво трактующих конкретные обстоятельства. Именно поэтому административные методы должны быть подкреплены системой учета (фиксации) конкретных неоспоримых фактов (опозданий и отсутствия сотрудника на рабочем месте, несоблюдение сроков выполнения заданий, решение трудной задачи, принятие на себя ответственности при экстремальных обстоятельствах и т.д.) В любом случае административные технологии венчаются созданием документов, фиксирующих факты, и представляют собой особую систему формального описания деятельности сотрудников в организации.

2.Экономические технологии. Данные технологии связаны с использованием в качестве средства управления экономической выгоды. Экономические технологии могут быть сформированы как система санкций, система стимулирования, система поощрения, система вознаграждения. Данные технологии применяются не только с целью управления производительностью труда, но и как средство формирования новых отношений между подразделениями организации. Введение экономической парадигмы в практику управления персоналом активизирует внимание к персоналу как капиталу организации и позволяет каждого сотрудника рассматривать как носителя внутриорганизационного капитала. Такой подход заставляет сотрудников любого уровня активнее участвовать в процессе управления организацией, в частности - за счет управления акциями предприятия, находящимися в распоряжении сотрудников.

Организационные технологии. Этот вид технологий связан с использованием ресурсов, которыми обладает организация, с целью управления персоналом. В качестве основных ресурсов организации выступают: а) пространственные ресурсы - площади, на которых разворачивается деятельность сотрудников; б) временные ресурсы - объем времени, в течение которого сотрудники обязаны выполнять работу; в) способы организации деятельности сотрудников; г) способы организации взаимодействия сотрудников. Организационные технологии сопряжены с описанием бизнес-процессов, упорядочиванием этих процессов и повышением их эффективности за счет реорганизации способов. В результате появляются такие технологии управления персоналом как гибкий рабочий график, система постоянно действующих семинаров, on-line коммуникация и т.д.

Социально-психологические технологии. Использование этих технологий наиболее выгодно для организации, так как средство, лежащее в их основе, появляется с появлением самого персонала. Этим средством являются человеческие отношения. Упорядочивание отношений, их структурирование в соответствии с целями организации и становится предметом ведения социально-психологических технологий. Эти технологии призваны совместить формальные и неформальные способы оценки людьми друг друга, утвердить и поддержать статус сотрудников как внутри организации, так и за ее пределами. В результате использования социально-психологических технологий в качестве эффектов управления начинают выступать важные, но трудно уловимые феномены: лояльность, верность, гордость. Социально-психологические технологии формируют состояние персонала организации, которое само по себе может стать не только конкурентным преимуществом, но и брендом.

Конкретная технология управления персоналом в дошкольном образовательном учреждении, может содержать черты многих из перечисленных классов технологий. Самое главное при построении технологии понимать, какими средствами располагает организация и кто из субъектов управления готов к активной деятельности в рамках предполагаемой технологии.

Рассмотрим ситуацию с управлением персоналом в ДООУ по традиционным его направлениям.

Планирование, поиск и подбор персонала. Набор персонала - одно из основных направлений в работе с персоналом. В этом контексте можно говорить о таких трех аспектах этой работы, как планирование персонала (планирование потребности в персонале), поиск персонала и подбор персонала.

В ДООУ при проведении поиска потенциальных сотрудников на первое место среди источников выходят внешние, поскольку в редких случаях существует возможность ротации внутри организации, это может касаться перевода младших воспитателей на должность воспитателя (при получении первыми соответствующего профессионального образования) или выдвижения на руководящие должности из числа рядовых педагогов. Среди внешних источников отходит на второй план такой популярный для коммерческой среды источник, как Интернет. На настоящий момент в нашей стране образовательные учреждения редко публикуют вакансии на специализированных сайтах в Интернете, а педагоги редко размещают свое резюме на этих сайтах. Активно пользуются ДООУ объявлениями о вакансии в печатных СМИ. Но все же, скорее всего, со временем все же эти два источника поменяются по значимости. С другой стороны, нужно сделать акцент, что педагоги часто (чаще работников других специальностей) ищут работу по фактору близости к месту жительства, потому большее значение имеет публикация объявлений в районной прессе, а также объявления на здании самой организации. Зачастую педагог, ищущий работу, просто первым делом обходит или обзванивает все детские сады своего района.

Раньше сильна была связь образовательных учреждений с профильными педагогическими вузами и колледжами. В отличие от коммерческой среды, где далеко не всегда готовы взять молодого специалиста, поскольку считается, что образование слишком оторвано от реальной производственной практики, для педагогических работников этот разрыв значительно меньше. Иначе говоря, методика воспитания и обучения в ДООУ мало чем отличается от той, которой учат студентов, к тому же, в обучении достаточно эффективна и длительна



педагогическая практика. Таким образом, этот метод и остался бы одним из ведущих, если бы студенты после окончания ВУЗа или колледжа не предпочли работу в ОУ, работе в коммерческих структурах.

Для ОУ практически закрыт такой метод поиска персонала, как кадровые агентства, поскольку в бюджете не заложено средств на подобные услуги, а в малых городах этой услуги просто не существует. При этом выше роль государственной биржи труда, услугами которой практически не пользуются коммерческие организации. Кроме того, вакансии, существующие в ОУ обычно «стекаются» в районные управления образования, в которые также может позвонить педагог, ищущий работу, это специфичный источник поиска кандидатов именно для образовательных учреждений.

Интересная ситуация складывается с процессом подбора персонала для ДООУ. С одной стороны, исходя из здравого смысла, очевидно, что процедура подбора на педагогические должности в ОУ обязательна, тем более что у всех на слуху ситуации жесткого обращения педагогов с детьми. Ясно, что работа с детьми - ответственная должность, для соответствия которых нужно иметь ряд личностных качеств, а главное - не иметь противопоказаний. Неплохо бы проверять и профессиональные умения кандидата на должность. Однако в большинстве ОУ никаких специальных процедур подбора не проводится.

Связано это с двумя причинами. Первая связана с тем, что все последние годы количество вакантных должностей серьезно превышало количество кандидатов. В условиях кадрового дефицита заведующему детским садом чаще всего не приходится выбирать кадры, а принимать на работу любого педагога, иногда не имеющего специального дошкольного педагогического образования.

Ситуация с точки зрения руководителя вполне понятна, но тем не менее подбор персонала - это не только метод отбора персонала в условиях конкурса, это, прежде всего, способ удостовериться, что работник будет эффективно работать.

Нужно сказать, что в самое последнее время ситуация несколько меняется. В период кризиса работа в государственном образовательном учреждении представляется гарантией стабильного, пусть и не большого,

дохода, социальных льгот и так далее. Количество кандидатов на вакансии увеличилось, в некоторых случаях появился конкурс и на рядовые должности. И тут на первый план выходит другая проблема - в ОУ некому организовывать процесс подбора персонала, весь процесс обычно основан на изучении трудовой книжки и беседе с кандидатом. В ОУ этим занимаются заместители или руководитель, у которых нет для специальной организации этого процесса ни времени, ни профильных знаний.

Таким образом, процесс поиска персонала для ОУ имеет свою специфику с точки зрения эффективности различных методов. Наибольшую же проблему на данный момент составляет организация эффективной системы подбора специалистов. [16]

Найм и учет персонала, социальное обеспечение, управление условиями труда. Эти направления по работе с персоналом традиционно наиболее сильно развиты в ДОУ. Документы обычно ведутся достаточно скрупулезно, обеспечиваются все необходимые социальные гарантии. Помимо социального обеспечения, установленного законом, обычно существует профсоюзный комитет, в задачи которого входит организация дополнительного социального обеспечения (льготные путевки в санатории, на культурные мероприятия и др.). Несмотря на отсутствие серьезных вредностей при работе в ДОУ, обычно ведется и необходимая работа по охране труда и организации рабочего пространства.

Нужно отметить, что в условиях государственных ОУ важно поддерживать и развивать это направление, поскольку оно является особым конкурентным преимуществом для многих специалистов при выборе именно ДОУ местом своей работы.

Мотивация персонала понимается как процесс побуждения сотрудников к деятельности для достижения целей организации.

Для рассмотрения специфики мотивации сотрудников ДОУ, важно рассмотреть исследования о выраженности тех или иных мотивов у такой профессиональной группы, как педагоги ДОУ. В силу особенностей педагогической деятельности, направленной на обучение и воспитание, то есть

материально не осязаемые категории, подчас именно нематериальное поощрение имеет важное значение для педагога, становясь неким мериллом его успешности. Иначе говоря, среди потребностей одной из ведущих является потребность в уважении, благодарности, принятии ценности педагогического труда. Установлено и то, что довольно высоко в иерархии мотивов педагогов стоят мотивы достижения безопасности - желание иметь стабильную работу, социальные гарантии, отсутствие риска, комфортное рабочее место и т.д. Присутствуют и мотивы, достижения, справедливости. На более низких позициях по выраженности идут мотивы самостоятельности, состязательности, потребности во власти.

Исходя из этого, можно сделать вывод о специфике построения системы мотивации в ДОУ. На первое место среди методов мотивирования выступают социально-психологические методы, такие, как моральное стимулирование, участие в управлении, отношение руководства, развитие общения в коллективе, профессиональный и карьерный рост и т.д. На втором месте - административные методы, включающие издание приказов и распоряжений, апелляция к положениям ТК и должностным инструкциям, наблюдение за правилами внутреннего распорядка и др. И, наконец, на третьем месте среди методов мотивирования будут стоять экономические методы, такие, как премирование, дополнительные льготы, надбавки, единовременные выплаты и т.д. Ограничение использования этих методов связано с ограниченными финансовыми возможностями руководителя ОУ, а также с низким уровнем экономической грамотности руководителей.

Таким образом, в этом направлении работы с персоналом мы видим достаточно интересную специфику, когда традиционно самые сильные методы уходят на второй план. Если руководитель коммерческого предприятия будет в первую очередь выстраивать систему материального стимулирования, то руководитель ОУ должен разрабатывать эффективную модель нематериального стимулирования. [14]

В начале прошлого века В.И. Ульянов (Ленин) в статье ««Научная» система выжимания пот» писал: В чем состоит эта «научная система»? В том,

чтобы выжимать из рабочего втрое больше труда в течение того же рабочего дня.

А в результате — за те же 9—10 часов работы выжимают из рабочего втрое больше труда, выматывают безжалостно все его силы, высасывают с утроенной скоростью каждую каплю нервной и мускульной энергии... . — Много других за воротами!..

Прогресс техники и науки означает в капиталистическом обществе прогресс в искусстве выжимать пот.

Рабочий сначала получает прибавку. А сотни рабочих рассчитаны. Кто остался, работает вчетверо интенсивнее, надрываясь на работе. Выжмут все силы рабочего и выгонят его вон. Берут только молодых и сильных. Выжимают пот по всем правилам науки... «Правда» № 60, 13 марта 1913 г.

Организационная культура и управление трудовыми отношениями. К компонентам организационной культуры компании можно отнести: психологический климат в организации, организационные нормы, особенности поведения во взаимодействии (ритуалы, церемонии, язык), культурные ценности и мировоззрение.

Управление организационной культурой и, в частности, трудовыми отношениями работников - серьезный ресурс организационной эффективности.

К.М. Ушаков отмечает, что для руководителя образовательного учреждения организационная культура - чрезвычайно перспективный и достойный объект управления, хотя и сложный. Он говорит о том, что, несмотря на внешнюю схожесть ОУ, реальная культура в них различается по самым разным критериям.

Сложность для руководителя в управлении организационной культурой состоит в отсутствии достаточного навыка по ее анализу и планированию изменений, как замечает К.М. Ушаков, в управленческом словаре руководителя зачастую нет слов для обозначения явлений, связанных с культурой. Действия, которые они производят в том направлении, часто неосознанны или интуитивны, хотя и в том случае могут быть достаточно эффективными. [43]

Адаптация и развитие персонала. Следующая группа направлений связана с сопровождением сотрудников во время работы в организации. Начинается оно с организации адаптации нового сотрудника, а также включает все виды и формы развития персонала.

К методам развития персонала относят наставничество, планирование карьеры, замещение должностей, ротацию внутри организации, обучение профессиональное и социально-психологическое, участие в проектных группах и др.

Говоря об особенностях организации развития персонала в ДООУ, нужно отметить, что некоторые методы в том процессе традиционно сильны. Это периодические курсы повышения квалификации для педагогических и руководящих работников, это развитая во многих садах система наставничества, это и привлечение к работе профессиональных методических объединений внутри ДООУ и на уровне района/города. Существует и практика формирования кадрового резерва на замещение руководящих должностей. Большое значение имеют в том плане и конкурсы профессионального мастерства.

Недостаточно развито и требует развитие социально-психологическое обучение сотрудников детских садов. Педагогам необходимо овладеть не только новыми профессиональными технологиями, важно и развитие личностных качеств и навыков, в тренинговом режиме. На первый план здесь выходит профилактика эмоционального выгорания, развитие навыков организации групповой работы и др.

Специфическим методом развития для педагогов может выступить и индивидуальная работа с психологом по проработке возникающих проблем в общении с воспитанниками, т.д.

Однако на данный момент для таких форм работы нет соответствующего ресурса ни внутри ДООУ, ни на уровне управлений образованием. Не всегда есть и у руководителя образовательного учреждения понимание необходимости таких форм развития.

Оценка и аттестация персонала - одна из важнейших направлений в работе с персоналом. Осуществляется для определения соответствия работника занимаемой должности, принятию решений по кадровым перемещениям, развитию персонала и оплате труда.

Принципиальным условием эффективной работы системы оценки является ее комплексный характер, учитывающий все многообразие задач, решаемых конкретной организацией в общей системе кадрового менеджмента. Сегодня компании используют два понятия: оценка и аттестация персонала. Дадим наиболее общее определение этим понятиям.

Аттестация - это процедура определения соответствия сотрудников своей должности. На Западе такого понятия как "аттестация" не существует, а есть понятие оценки.

Оценка персонала - это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в ходе реализации задач организации, позволяющий получить информацию для принятия дальнейших управленческих решений.

Очевидно, что оценка - это более широкое понятие, чем аттестация. Понятие оценки включает в себя изучение сотрудника или кандидата на вакантную должность по целому ряду параметров:

- эффективность деятельности;
- выполнение должностных обязанностей;
- уровень компетентности;
- особенности поведения;
- личностные особенности.

Принципиальное отличие аттестации от оценки состоит в том, что первая направлена, прежде всего, на дачу заключения о соответствии работника занимаемой должности, а вторая дает информацию о работниках и рабочей ситуации в учреждении.

В образовательном учреждении, безусловно, проводится такая работа. Мало того, все сотрудники ДООУ обязаны проходить периодическую аттестацию. От результатов аттестации в тарифной оплате труда зависит уровень заработной платы.

В настоящее время для прохождения аттестации предлагается несколько форм:

1. Экспертиза аттестационного портфолио педагога;
2. Очная аттестационная экспертиза педагогической деятельности аттестуемого экспертами общественного профессионального объединения, организации по плану, предлагаемому организацией;
3. Описание профессиональной педагогической деятельности;
4. Победа в федеральном, региональном профессиональном конкурсе в течение аттестационного периода. [4]

Само по себе направление по оценке и аттестации очень важно для ОУ. Это мощнейший инструмент управления персоналом, который практически не используется руководителями.

Развитие организационных структур управления. Организационная структура управления не просто отражает специфику деятельности учреждения, она является инструментом эффективного взаимодействия между сотрудниками и эффективности управленческих воздействий. Оргструктура отражает разделение в организации на отделы, разделение функционала между сотрудниками, иерархию подчинения.

Для большинства современных российских ОУ характерны традиционные иерархические структуры, которые, как известно, неэффективны в условиях проведения изменений.

Если линейное взаимодействие обычно достаточно отлажено и эффективно, то взаимодействие между отделами, а особенно командное взаимодействие, зачастую становится труднореализуемой целью. К.М. Ушаков отмечает, что большие трудности возникают при попытках создания рабочих и проектных групп (команд), поскольку принцип работы в команде - выравнивание статусов - очень сложно реализовать в жестко иерархичной структуре ОУ.

Тем не менее, именно в создании более гибких организационных структур - большой потенциал управления ОУ.

## **1.2 Понятие, принципы и организация система оплаты труда**

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. Ее размер зависит от установленного минимума заработной платы, сложности труда и квалификации рабочей силы, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятия и т.д.

В условиях рыночной экономики заработная плата рассматривается как объем поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы и включаемых в издержки производства. Поэтому все расходы на оплату труда должны гарантировать не только воспроизводство рабочей силы, но и поощрять более эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, в результате чего предприятие может получить прибыль в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены применяемых техники и технологии.

Таким образом, на предприятии заработная плата выполняет две роли: для работника она является доходом, который он получает за свой труд, для нанимателя - частью затрат на производство продукции или услуг. В этих условиях работник заинтересован в увеличении своего дохода. Этого можно достичь, более выгодно продавая свою рабочую силу, а также за счет приложения больших трудовых усилий, что увеличивает величину заработка. Наниматель со своей стороны стремится к ее минимизации в расчете на единицу продукции или услуг. Последнее возможно при обеспечении рациональной загрузки работника в течение рабочего времени за счет более эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также применения более напряженных норм труда. Это объективное противоречие и предопределяет сложность проблемы заработной платы.

Так как отношения в области заработной платы затрагивают напрямую или косвенно интересы всех членов общества, то они регулируются государством, которое устанавливает законодательные основы отношения по



заработной плате, совершенствует их, контролирует и гарантирует их соблюдение субъектами этих отношений на всех уровнях. Кроме того, государство, выступая в роли работодателя, само подчиняется действующему рыночному механизму регулирования заработной платы. В этом процессе участвуют государственные институты, общественные организации, работодатели и работники. Совокупность законодательных и других нормативных актов и институтов, действующих на их основе, составляет механизм установления заработной платы в обществе, с помощью которого регулируются отношения в этой сфере как на рынке труда, так и внутри предприятия, а также экономическая сущность заработной платы.

Заработная плата как форма цены рабочей силы - это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия. В данном определении подчеркивается, прежде всего, что заработная плата - это форма цены (а не стоимости) рабочей силы (а не труда). Если признать, что рабочая сила - это товар, значит она должна продаваться не по стоимости, а по цене, которая кроме компенсации затрат (стоимости), имевших место в процессе труда, должна включать некую прибыль, необходимую для развития рабочей силы, содержание семьи работника и др.

Заработная плата не может быть ценой труда, так как она отражает не только одну фазу процесса воспроизводства рабочей силы - потребление (использование рабочей силы), но и её производство (формирование рабочей силы), распределение и объём в целом.

В соответствии с действующими положениями к затратам на рабочую силу относят заработную плату, страховые взносы в социальные фонды, расходы, связанные с обеспечением работников жильём, проведением оздоровительных мероприятий, профессиональным обучением, культурно-бытовым обслуживанием, а так же налоги, связанные с использованием рабочей силы, и др. Основную долю в этом перечне составляют затраты на заработную плату.

В соответствии с ТК РФ заработная плата представляет собой «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполнения работы, а так же компенсационного и стимулирующего характера (ТК РФ ст. 129). Её величина определяется покупательной способностью денег в данном регионе, сложившимся спросом и предложением на рынке труда, конкурентностью работника и рядом других факторов. Выплата заработной платы может производиться в денежной форме в валюте РФ (в рублях) и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Выплаты в не денежной форме производится только по письменному заявлению работника, а её размер не может превышать 20% от общей суммы заработной платы (ТК РФ ст. 131).

Заработная плата выполняет следующие основные функции:

- воспроизводительную;
- стимулирующую;
- регулирующую;
- социальную.

Воспроизводительная функция обусловлена необходимостью компенсации затрат энергии и времени работника, связанных с его деятельностью на предприятии. При прочих равных условиях заработная плата должна увеличиваться в соответствии со сложностью и тяжестью труда.

Стимулирующая функция заключается в пробуждении работников лучше трудиться, повышать количество и качество своего труда важнейшее проявление этой функции отсутствие уравнительности в оплате труда. Хорошо работающий работник должен получать существенно больше работающего плохо.

Регулирующая функция обусловлена ее влиянием на параметры рынка труда. В частности, если предприятие заинтересовано в привлечении наиболее квалифицированных сотрудников, оно должно обеспечить более высокий, чем на других предприятиях, уровень заработной платы, а также более привлекательный спектр социальных услуг.

Социальная функция связана в первую очередь с проблемой различий в уровнях оплаты труда. Эти различия, с одной стороны, должны быть достаточно существенными для обеспечения заинтересованности в повышении квалификации, а также для того, чтобы учесть различия в тяжести и ответственности труда. С другой стороны, уровень дифференциации личных доходов должен соответствовать представлениям о справедливости, которые свойственны социальным группам, работающим на данном предприятии и в данном регионе.

Выбор той или иной формы определяется содержанием работы, принципами управления в данной организации, национальными традициями и корпоративной культурой.

Все функции основаны на анализе потребностей человека.

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании труда. И об этом необходимо помнить всегда.

Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступающая в его личное потребление. Заработная плата – это вознаграждение за труд.

Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Можно сказать и так, что заработная плата это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; реальная заработная плата – это покупательная способность номинальной заработной платы. Вполне

очевидно, что реальная заработная плата зависит от величины номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих основных факторов:

- результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его рентабельности;
- кадровой политики предприятия;
- уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;
- влияния профсоюзов, конкурентов и государства;
- политики предприятия в области связей с общественностью.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда готовой продукции, не обходимую рентабельность и прибыльность продукции.

Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, то есть установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

В основу организации оплаты труда на многих российских предприятиях положены следующие принципы:

- осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда;
- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия;
- систематическое повышение реальной заработной платы, то есть превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
- превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
- справедливость, то есть равная оплата за равный труд;

- учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;
- стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;
- материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшим к каким-либо негативным последствиям.

Организация оплаты труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов:

1. формирование фонда оплаты труда;
2. нормирование труда;
3. установление тарифной системы;
4. определение формы и системы заработной платы.

Большое значение для функционирования предприятия уделяется роли предпринимателя. Он сталкивается в своей деятельности с тем, что любой фактор, вовлекаемый в производство, должен быть оплачен. С одной стороны, оплата должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой стороны, работник не должен чувствовать себя ущемленным, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на родственном предприятии. Однако работодателей ограничивает ряд факторов внешнего характера:

1. установленные государством размеры налогов от уровня заработной платы;
2. требования профсоюзных комитетов;
3. условия договора между нанимателем и коллективом работающих.

В распоряжении предприятия имеются широкие возможности в выборе тех или иных форм или систем заработной платы, а также при определении премиальных доплат и поощрений. Но искусство руководителя заключается в том, чтобы из арсенала средств выбрать те из них, которые соответствуют предприятию и тому персоналу, который набран на это предприятие<sup>1</sup>.

В современных условиях предприятие вправе выбирать вид, систему оплаты труда, условия премирования, но в пределах заработанных на эти цели

средств и с соблюдением установленного в отрасли соотношения между квалифицированным и неквалифицированным трудом по одной профессии (специальности).

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд оплаты труда. По своей структуре фонд оплаты труда является довольно сложной составляющей издержек на содержание труда.

В фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми коллективными договорами.

Фонд оплаты труда должен быть обоснованным и достаточным для нормального функционирования предприятия. Излишек фонда оплаты труда ложится на себестоимость продукции, сокращает прибыль, снижает рентабельность. В то же время недостаток фонда, особенно в период инфляции, вызывает относительное снижение заработной платы, может привести к увеличению текучести кадров, дестабилизации коллектива и даже к социальным конфликтам, вплоть до забастовок.

Плановая величина фонда оплаты труда (ФОТ) может быть определена следующими способами.

Метод прямого счета:

$$\text{ФОТ} = \text{Чсп} \times \text{Зпл (ср)},$$

где Чсп – средняя плановая численность работающих;

Зпл (ср) – средняя заработная плата одного работающего в плановом периоде с доплатами и начислениями.

Фонд оплаты труда включают в себя:

1. Оплата за отработанное время (в денежной и натуральной форме):
  - зарплата по тарифным ставкам и окладам;

- зарплата по сдельным расценкам, в процентах от выручки от продажи продукции, в долях от прибыли;
  - премии и вознаграждения, носящие систематический характер, независимо от источника выплаты стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам;
  - компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда и т. д.;
  - оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;
  - оплата труда работников не списочного состава.
2. Оплата за неотработанное время (в денежной и натуральной форме):
- оплата ежегодных и дополнительных отпусков;
  - оплата учебных отпусков;
  - оплата льготных часов подростков;
  - оплата за период повышения квалификации, переподготовки или обучения вторым профессиям;
  - оплата простоев не по вине работника;
  - оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, выполняющими государственные и общественные обязанности;
  - оплата дней невыхода по болезни за счет средств организаций (кроме пособий по временной нетрудоспособности);
  - оплата за время вынужденного прогула и т.д.
3. Единовременные поощрительные и другие выплаты:
- разовые премии независимо от источников выплаты;
  - вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет;
  - материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников;
  - денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
  - дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска;
  - стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций;

- другие единовременные поощрительные выплаты, включая стоимость подарков.

4. Выплаты на питание, жилье, топливо (носящие регулярный характер):

- стоимость бесплатно предоставленного питания и продуктов (в соответствии с законодательством);
- средства на возмещение расходов по оплате жилья и коммунальных услуг;
- стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива;
- стоимость бесплатно предоставленных жилья и коммунальных услуг (в соотв. с законодательством);
- оплата питания работников (сверхустановленной законодательством), в т.ч. в столовых, буфетах, по талонам.

С помощью метода прямого счета общий фонд оплаты труда может быть рассчитан как исходя из численности работающих и их заработной платы в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников.

Нормативный метод:

$$\text{ФОТ} = Q \times \text{Нзп},$$

где Q - общий объем выпускаемой продукции в плановом периоде;

Нзп - норматив заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции.

Основная задача организации оплаты труда состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от трудового коллектива и качества трудового вклада каждого работника, тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:<sup>1</sup>

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной



экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;

- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;

- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;
- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц,
- установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
- установление государственных гарантий по оплате труда.

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы: контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер, регулирование доходов на основе государственных правил и положений, политика трехстороннего сотрудничества. Все их элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработков, наличие денежных доходов централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда, видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

### **1.3 Тарифная система оплаты труда. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций.**

Тарифная система организации оплаты труда представляет собой совокупность норм, обеспечивающих дифференциацию размеров оплаты труда в зависимости от его квалификации, сложности, интенсивности, условий, характера.

Тарифная система позволяет качественно оценить труд, служит основой организации заработной платы рабочих, строится в зависимости от условий труда, квалификации работающих и формы оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда включает в себя:

- тарифную ставку (оклад), определяющую размер оплаты труда в час, за день;
- тарифную сетку, показывающую соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих (квалификациями);
- тарифные коэффициенты.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Тарифный разряд присваивается каждой производственной операции, каждой работе. Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от его сложности.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов (разрядов оплаты) работникам производится на основе тарифно-квалификационных справочников.

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих составлены для каждой отрасли промышленности и содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации работника. С помощью тарифно-квалификационных справочников можно определить разряд работы и рабочих в соответствии с тарифной сеткой. Справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Для тарифно-квалификационной системы оценки работ и профессий рабочих характерна закономерность возрастания сложности работ по каждому из факторов, взятому за основу определения разряда. Например, по технологическому фактору: при переходе от 1-го разряда к последующему возрастают сложность, мощность, габариты единицы обслуживаемого оборудования аналогичного назначения. По организационному фактору сложности нарастает степень самостоятельности выполнения работ и подключаются функции по руководству рабочими более низких уровней квалификации. Тарифно-квалификационный разряд указывает на соответствие

квалификации рабочего сложности выполняемой работы, а также уровню его знаний, умении и трудовых навыков.

Тарифная ставка (оклад) - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу рабочего времени (час, день, месяц). Тарифная ставка является исходной нормативной величиной для определения уровня оплаты труда.

Размер тарифной ставки возрастает по мере повышения сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего (увеличения разряда). Диапазон сетки - соотношение в ней тарифных коэффициентов первого и последнего разряда.

Тарифная ставка первого разряда устанавливается в абсолютных величинах централизованным порядком. Для расчета сдельных расценок тарифная ставка используется с учетом норм выработки. При повременной оплате тарифная ставка первого разряда - это минимальный размер оплаты труда.

Выполнение простейших работ оплачивается по тарифной ставке рабочего 1-го разряда. Тарифные ставки рабочих остальных разрядов превышают этот размер в зависимости от уровня квалификации их труда, т.е. присвоенного тарифного разряда и установленного тарифного коэффициента.

Тарифная сетка – это совокупность действующих в той или иной отрасли производства тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифная сетка служит ориентиром оплаты труда персонала предприятия, а не обязательной формой нормирования заработка. Количество разрядов в тарифных сетках и разрывы между тарифными коэффициентами различны и определены степенью разделения труда и конкретными особенностями, имеющими место в различных отраслях промышленности. Ориентируясь на тарифные сетки и ставки, с учетом имеющегося опыта предприятие может самостоятельно устанавливать нормы нормативы трудовых затрат, тем более для служащих, где большее значение имеет квалификация работника.

Регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы осуществляется на основе тарифной системы дифференциации заработной платы работников различных категорий.

До формирования федеральной, региональных, муниципальных систем оплаты труда в полном объеме для обеспечения стабильности правового регулирования в вопросах оплаты труда применяется тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ЕТС с сохранением 18 разрядов и соотношением ставок первого и восемнадцатого разрядов 1 : 4,5 и межразрядных тарифных коэффициентов, утверждаемых Правительством Российской Федерации, а также установленные на федеральном уровне:

- квалификационное категорирование работников учреждений бюджетной сферы;
- исчисление профессионального стажа работы;
- дифференциация в уровнях оплаты труда работников на основе тарифных коэффициентов ЕТС;
- порядок установления и минимальные размеры выплат компенсационного характера;
- организация труда и заработной платы отдельных категорий работников учреждений бюджетной сферы (включая правила установления и изменения разрядов и (или) размеров ставок заработной платы при увеличении стажа работы, при получении образования, при присвоении квалификационной категории, при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук, и др.).

Следует отметить, что Правительство Российской Федерации обеспечивает финансирование расходов на заработную плату работников федеральных государственных учреждений и формирование финансовой помощи для выравнивания бюджетной обеспеченности субъектов Российской Федерации. В свою очередь, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации обеспечивают финансирование расходов на заработную плату по государственным учреждениям субъектов Российской Федерации, а также по муниципальным общеобразовательным учреждениям, а органы местного

самоуправления обеспечивают финансирование расходов на заработную плату подведомственным муниципальным учреждениям (кроме образовательных). Конституция Российской Федерации относит вопросы законодательства о труде к совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. На основании статьи 76 Конституции РФ по предметам совместного ведения издаются федеральные законы и в соответствии с ними принимаются законы и иные нормативные акты субъектов РФ. Правительства субъектов в составе РФ, органы исполнительной власти республик, краев, областей, автономных образований в соответствии с их правами, установленными Конституцией РФ и Указом Президента РФ от 15 ноября 1991 г. “О повышении заработной платы работникам бюджетных учреждений и организаций”, при изыскании дополнительных средств вправе устанавливать более высокие размеры ставок и окладов работникам, занятым в организациях, находящихся на бюджетном финансировании.

Формирование иных, отличных от ЕТС, систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляется с учетом следующих принципов:

- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, устанавливаемых Правительством Российской Федерации по профессиональным квалификационным группам;

- повышения достигнутого уровня оплаты труда;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- направления средств, полученных от предпринимательской и иной, не запрещенной законом, приносящей доход деятельности, на увеличение фонда оплаты труда учреждения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

В целом, при построении в государственном или муниципальном учреждении системы оплаты труда, в том числе тарифной, необходимо руководствоваться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, для государственных организаций, подведомственных субъектам РФ или органам местного самоуправления, также необходимо учитывать законы и иные нормативно- правовые акты субъектов РФ и органов местного самоуправления.

С введением в действие с 1 января 2005 г. Федерального закона РФ № 122-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"”, редактируется часть 4 статьи 143 Трудового Кодекса:

“Тарифная система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений устанавливается Правительством Российской Федерации в порядке, установленном федеральным законом.

Тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и порядок ее применения устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Тарифная система оплаты труда работников муниципальных учреждений и порядок ее применения - органами местного самоуправления.

Тарифная система оплаты труда работников других (кроме бюджетных) организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда”.

В основе построения всей тарифной системы лежит минимальная тарифная ставка. В отраслях бюджетной сферы при использовании Единой Тарифной Сетки (ЕТС) устанавливается месячная тарифная ставка.

Оценить покупательную способность минимальной тарифной ставки можно, сравнив ее с прожиточным минимумом (ПМ) трудоспособного человека.

Таблица 1 - Соотношение тарифной ставки 1 разряда с прожиточным минимумом и средней заработной платой за 2008-2018 гг.

Показатели	2008г.	2013г.	2018г.
Ставка 1 разряда ЕТС	1392	5680	9350
ПМ трудоспособного населения	4330	5205	11163
Средняя заработная плата (СЗП) в экономике	16312	29453	43550
Соотношение ставки 1 разряда и ПМ ТН	3,1	0,9	1,2
Соотношение ставки 1 разряда и СЗП	11,7	5,2	4,7

Данные из таблицы 1 показывают, что покупательная способность тарифной ставки 1 разряда очень низка: в июле 2008 г. тарифная ставка по отношению к величине прожиточного минимума составляла 3,1 %. Начиная с 2013 г. ставка 1 разряда резко увеличилась, что положительно повлияло на ее покупательную способность- 0,9 % от прожиточного минимума в 2013 г.. Далее по годам идет снижение данного показателя и в 2018 г это соотношение устанавливается на уровне 1,2 %.

В соответствии с Федеральным законом “О прожиточном минимуме в Российской Федерации” минимальный размер оплаты труда, а следовательно и тарифной ставки 1 разряда работников бюджетной сферы, должен поэтапно повышаться до величины прожиточного минимума.

Тарифная ставка 1 разряда отстает и от темпов роста средней заработной платы в экономике. Соотношение тарифной ставки 1 разряда в бюджетной



сфере и средней заработной платы по народному хозяйству в 2008 г. составляло 8,9 %, а начиная с 2013 г. наблюдается рост до 19,2 % и последующие года. С 2018 г происходит повышение показателя, в 2018 г. он равен 21,3 %.

Установление единой для всех регионов России тарифной ставки 1 разряда, скорректированной на районные коэффициенты, не обеспечивает ее равной покупательной способности. Это объясняется тем, что различия по регионам стоимости жизни не соответствуют тому, как дифференцированы рабочие коэффициенты.

Чтобы тарифная ставка 1 разряда имела единую покупательную способность по регионам России, целесообразно на федеральном уровне устанавливать ее не в денежном выражении, а в соответствии с прожиточным минимумом. Либо нужно периодически корректировать районные коэффициенты, приводя их в соответствие с региональными различиями в стоимости жизни.

Дифференциация тарифных ставок (окладов) по категориям персонала в отраслях бюджетной сферы в зависимости от сложности труда и квалификации работников осуществляется с помощью Единой тарифной сетки (ЕТС), которая была введена в действие постановлением Правительства Российской Федерации в начальный период экономической реформы еще в конце 1992 г.

С введением ЕТС был обеспечен единый межотраслевой подход в организации оплаты труда работников отраслей бюджетной сферы и установлены более обоснованные и стабильные соотношения в уровнях тарифных ставок и должностных окладов различных профессионально-квалификационных групп. Порядок установления ставок и должностных окладов на основе ЕТС первоначально определен постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. № 785 “О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки” с последующими изменениями и дополнениями.

Таблица 2 - ЕТС по оплате труда в бюджетной сфере 2006-2018 гг.

Разряд	Тарифные	Тарифные ставки	Тарифные ставки с
--------	----------	-----------------	-------------------

	коэффициенты с 1.01.06	с 01.10.06 (руб.)	01.09.18 (руб.)
1	1,00	1100	8952
2	1,04	1144	9385
3	1,09	1199	9758
4	1,142	1256,2	10223
5	1,268	1394,8	11351
6	1,407	1547,7	13159
7	1,546	17,6	13840
8	1,699	1868,9	15209
9	1,866	2052,6	16704
10	2,047	2251,7	18324
11	2,242	2446,2	20070
12	2,423	2665,3	23436
13	2,618	2878,8	23436
14	2,813	3094,3	25182
15	3,036	3339,6	27178
16	3,259	3584,9	29175
17	3,51	3861,0	31421
18	4,5	4950,0	40284

По данным таблицы 2 мы можем наблюдать отсутствие изменения тарифных коэффициентов с января 2006 г. Так как в мае 2006 года ЕТС претерпела незначительные изменения, - были снижены тарифные коэффициенты всех разрядов кроме 18-ого с возрастающей относительной тенденцией к более высоким коэффициентам.

В целом, существующая тенденция в формировании тарифной сетки связана с повышением ставки первого разряда, если в январе 2006 г. она равнялась 1100 руб., то в сентябре 2018 года она уже составляла 8952 р.. На данный момент ставка первого разряда составляет 8952руб., в то время как ставка 18-го разряда равна 40284 руб., по сравнению с 2006 г. оклады увеличились значительно в 8,3 раза.

ЕТС построена по принципу сопоставления сложности работ и квалификации исполнителей в различных областях бюджетной сферы, что позволило ввести одинаковые соотношения тарифных ставок и окладов между различными категориями персонала независимо от отрасли. В результате равносложный труд независимо от места его приложения оценивается по единой номинальной тарифной ставке, которая должна являться гарантией при выполнении нормы труда.

Указанным постановлением Правительства РФ № 785 с последующими изменениями и дополнениями были определены основные диапазоны разрядов оплаты труда, которыми руководствовалась каждая отрасль бюджетной сферы. Так в приказах Минобразования России и Госкомвуза России был предусмотрен диапазон разрядов для учреждений образования, приведенный в таблице 3

Таблица 3 - Разряды оплаты по должностям работников учреждений образования Российской Федерации

Наименование должностей	Диапазон разрядов
1. Руководители	

Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования	12 – 16
Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования, директор (начальник, заведующий) филиала, учреждения образования, мастер	11 – 15
Управляющий учебным хозяйством	10 – 15
Руководитель структурного подразделения учреждения образования	9 – 14
Главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер и др.)	12 – 15
2. Специалисты	
Учитель	7 – 14
Преподаватель	7 – 14
Учитель- дефектолог, учитель- логопед, логопед	8 – 14
Преподаватель- организатор (основ безопасности жизнедеятельности)	8 – 14
Руководитель физического воспитания	8 – 14
Мастер производственного обучения	8 – 14
Методист, инструктор- методист	8 – 14
Концертмейстер	7 - 14
Музыкальный руководитель	7 – 13
Воспитатель	7 – 14
Классный воспитатель	7 – 14

Для установления работникам отраслей бюджетной сферы тарифной ставки, соответствующей сложности выполняемой работы и уровню квалификации, используется ряд нормативных документов. Разряд оплаты труда, определяющий размер тарифной ставки, в отраслях бюджетной сферы устанавливается:

- для рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) работ и профессий рабочих и тарифно-квалификационными характеристиками (ТКХ) (требованиями) по общеотраслевым профессиям рабочих;

- для служащих в соответствии с (ТКХ) (требованиями) по общеотраслевым должностям служащих, а также ТКХ (требованиями), утвержденными в каждой отрасли бюджетной сферы.

ЕТКС работ и профессий рабочих сохраняет роль нормативного документа в вопросах тарификации труда, как для бюджетного, так и для предпринимательского секторов экономики и включает в себя 3 раздела: характеристика работ, примеры работ и должен знать. При этом следует иметь в виду, что согласно ЕТКС подавляющее число профессий рабочих тарифицируется в настоящее время не выше 6 разряда и лишь для небольшого числа профессий (около 90 наименований) высшими разрядами тарификации являются 7 и 8. Все вопросы, возникающие в части тарификации рабочих 7 – 8 разрядами, которые не предусмотрены в ЕТКС, следует разрешать с Центральным бюро нормативов по труду при Всероссийском центре охраны и производительности труда Министерства труда и социального развития РФ.

Согласно постановлению Правительства РФ № 785 высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки и оклады исходя из 9 – 12 разрядов ЕТС по перечням, утвержденным министерствами и ведомствами Российской Федерации и Министерством труда и социального развития РФ. Эта норма постановления трактуется не как возможность тарификации соответствующих профессий рабочих 9 – 12 разрядами, а только как возможность их оплаты по ставкам этих разрядов, причем оплаты, не

обязательно носящей постоянный характер. Использование 9 – 12 разрядов предусмотрено только в тех случаях, когда сложность выполняемых рабочими работ превышает сложность работ, отнесенных ЕТКС к 6 – 8 разрядам, и если этот разряд является высшим для данной профессии.

В числе основных недостатков Единой тарифной сетки следует назвать:

1) низкий уровень тарифной ставки 1-го разряда (за период существования ЕТС — иногда даже ниже минимального размера оплаты труда). Это связано с тем, что для обеспечения повышения тарифной ставки первого разряда даже на 10 —20 % необходимы значительные финансовые затраты бюджетов всех уровней, поскольку в тех же размерах необходимо увеличивать тарифные ставки (оклады) по всем другим разрядам;

2) недостаточность 18 разрядов для отражения дифференциации условий и уровней оплаты труда во всех отраслях бюджетной сферы;

3) недостаточный учет отраслевых особенностей в оплате труда. В основном отраслевые особенности отражены через систему доплат и надбавок.

Проблема реформирования заработной платы работников бюджетной сферы стоит «на повестке» уже много лет. Впервые проект концепции реформирования системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы был рассмотрен на заседании Правительства РФ в ноябре 2002 года и в целом был одобрен.

Предлагаемая реформа предполагала переход от организации оплаты труда на основе Единой тарифной сетки к отраслевым системам оплаты труда. Указанные системы должны были решить следующие задачи:

1. Обеспечить более четкий учет отраслевых особенностей труда работников соответствующих отраслей, поскольку при формировании тарифных систем предполагалось основываться на более детальной дифференциации оплаты труда в зависимости от уровня образования, специального стажа работы, квалификации работника, характера и сложности выполняемых работ, разрабатываемой отраслевыми министерствами.

2. Повышение оплаты труда разных групп работников как по отраслям, так и внутри отраслевых систем, не должно было приниматься единым решением.

Тем самым, должна была появиться возможность более гибкого подхода к политике в области оплаты труда. В частности, предполагалось установить очередность повышения оплаты труда работникам в зависимости от значимости отрасли, а внутри - даже по отдельным профессиям (должностям) в зависимости от их социальной значимости и финансово-экономических возможностей государства и отрасли.

3. Способствовать упорядочению надтарифных выплат и возможности перевода отраслевых особенностей в тарифные системы.

4. Установить дифференцированный подход к условиям оплаты труда в регионах в зависимости от возможностей региональных и местных бюджетов через разграничение полномочий между центром и территориями.

Однако вопрос о практическом реформировании оплаты труда был отложен, поскольку его проведение оказалось весьма затратным.<sup>1</sup>

В 2007 году, в рамках реализации комплекса проектов модернизации образования, к вопросу реформирования оплаты труда вернулись вновь.

Учитывая, что с 01.01.2008 минимальный размер оплаты труда составляет 4330 руб., то оплата труда работников может быть одинаковой с 1 по 15 разряд из 18 (т.е. диапазон от дворника до главного врача поликлиники). Таким образом, теряется весь смысл использования ЕТС.

Основными целями введения новой системы оплаты труда являются:

- повышение мотивации педагогических работников ДОУ к качественному труду;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников ДОУ;
- расширение участия общественности в управлении дошкольным образовательным учреждением.

Задачи, решаемые введением новой системы оплаты труда:

- значительное повышение заработной платы педагогических работников ДОУ;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;

- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение и закрепление в дошкольных образовательных учреждениях молодых кадров;
- экономическое стимулирование работы педагогов с родителями;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании педагогических работников учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Новая система оплаты труда работников ДОО базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и другим законодательных и нормативных актов в области трудового права;
- самостоятельность органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работников подведомственных учреждений в пределах их компетенции;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

Предлагаемая система оплаты труда включает в себя:

1. должностные оклады;
2. компенсационные выплаты;
3. стимулирующие выплаты.

Уровень должностных окладов возрастает в 1,65 раза. Установление должностных окладов по специальностям служащих и профессиям рабочих



предполагает возможность точечной корректировки заработка работников отдельных профессий и специальностей в зависимости от ситуации на рынке труда (чего лишена ЕТС – увеличивается тарифная ставка 1 разряда, соответственно нужно поднимать зарплату всем работникам).

Должностные оклады - гарантированная часть заработка работника.

Новой системой оплаты труда отменен ранее действовавший порядок увеличений должностных окладов. Вводятся компенсационные доплаты к окладу. Другие компенсационные выплаты (ночные, сверхурочные, районный коэффициент и т.п.) закреплены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, порядок их установления сохраняется.

Порядок и условия поощрения работников - стимулирующие выплаты – определяются самим учреждением. Перечень стимулирующих выплат зафиксирован постановлением мэра. Право учреждения - выбрать для себя наиболее удобные, обязанность учреждения – выплачивать их в соответствии с критериями, разработанными для каждой должности и профессии. Таким образом, повышается роль руководителя в части принятия решения по оплате труда работников.

В новых условиях оплаты труда отсутствуют муниципальные надбавки, различные надбавки за сложность, напряженность, интенсивность и т.п. и иные выплаты, например, материальная помощь, которые в настоящее время носят характер «довеска» к заработной плате. Материальная помощь является социальной выплатой, поэтому не подлежит включению в систему оплаты труда. Средства, ранее направлявшиеся на выплату муниципальных и других надбавок, будут перераспределены между должностными окладами и стимулирующими выплатами.

Формирование фонда оплаты труда ДООУ осуществляется в пределах объема средств ДООУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times П \times Д \times В, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

П - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления;

В - количество воспитанников ДОО.

При переходе на новые системы оплаты за учреждениями закрепляется фонд оплаты труда в размере, не ниже, чем до введения системы. Поэтому при проведении оптимизации штатов учреждений, средства на оплату труда остаются в распоряжении учреждений в полном объеме.

Образовательное учреждение самостоятельно на основе утвержденной системы разрабатывает и утверждает положение о порядке установления и размерах компенсационных и стимулирующих выплат для работников учреждения и согласовывает его с департаментом образования.

На рисунке 1 приведена структура фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.

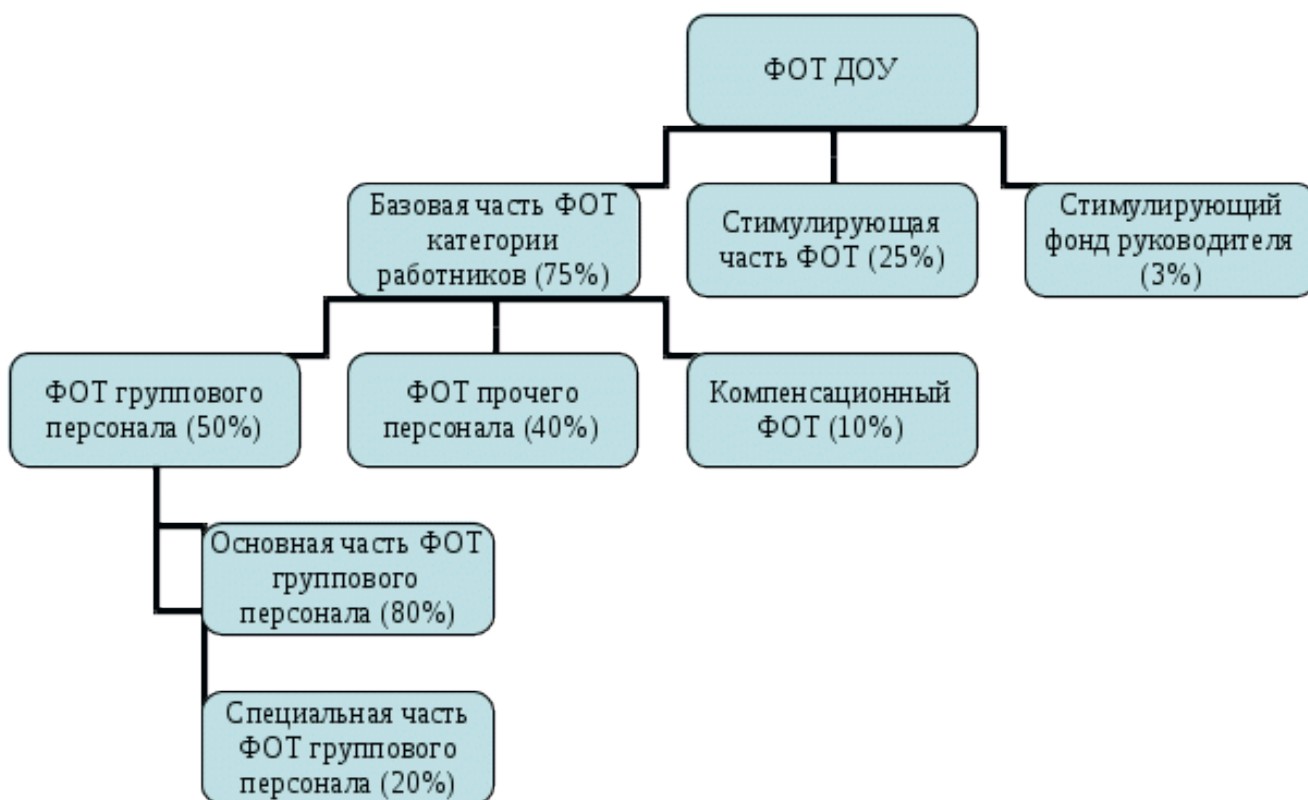


Рис. 1 Структура ФОТ ДОУ

Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с утвержденной системой.

Для определения базового фонда оплаты труда были разработаны примерные штатные расписания для однотипных учреждений бюджетной сферы, в рамках установленных по отраслям соотношений тарифной и надтарифной частей заработной платы утверждена структура фонда заработной платы работников по типам учреждений.

Полученный объем финансовых средств увязан с функциями и задачами, выполняемыми учреждением на момент введения в учреждении новой системы оплаты труда и не зависит от должностей, устанавливаемых в дальнейшем руководителем учреждения самостоятельно.

Базовый фонд (бюджетные ассигнования) увеличивается при возложении на учреждение новых функций и задач и уменьшается при снятии функций и

задач с учреждения, а также индексируется при повышении заработной платы работников организаций бюджетной сферы в централизованном порядке.

Утвержденный базовый фонд оплаты труда является гарантией для руководителя и позволяет ему наиболее эффективно использовать средства фонда оплаты труда, более рационально использовать рабочее время, оптимизировать, трудовой процесс, повысить производительность труда, а также уровень заработной платы работникам.

В пределах базового фонда руководителям образовательных учреждений предоставлено право устанавливать:

- структуру, численность и оплату труда работников учреждения;
- условия оплаты труда высококвалифицированным рабочим;
- нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ;
- индивидуальные условия оплаты труда отдельным работникам;
- применять часовую оплату труда низкооплачиваемым работникам;
- использовать экономию фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам.

Оплата труда работников образования состоит из тарифных ставок (окладов) и повышений тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников, занятым в особых условиях труда, связанных с особенностями деятельности отдельных работников, являющихся минимальной гарантией оплаты труда и компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в зависимости от индивидуальных особенностей работников и результативности их труда.

Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников не ниже установленных Трудовым кодексом РФ и другими правовыми актами РФ и области.

Стимулирующие надбавки предусмотрены двух видов:

- носящие постоянный характер, размер и порядок которых установлен департаментом образования по согласованию с профсоюзами;

· другие стимулирующие выплаты.

Размеры, порядок и условия применения других стимулирующих выплат определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников либо коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах базового фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые работодателем, не носят постоянный характер, а зависят от результатов работы.

Заработная плата руководителя устанавливается в зависимости:

- от группы по оплате труда, к которой отнесено учреждение;
- характера деятельности учреждения - до 20%;
- территориального местонахождения учреждения (25% работающих на селе);
- от присвоения почетного звания (применение тарифного коэффициента, предусмотренного на один - два разряда выше);
- компенсационных и стимулирующих выплат.

К стимулирующим выплатам относятся:

1. надбавки к окладам за сложность и напряженность;
2. премии за основные результаты работы.

Размеры надбавок, премий, устанавливаемые в пределах бюджетных средств, не должны превышать для руководителей 100% должностного оклада.

#### **1.4 Новая система оплаты труда в дошкольных образовательных учреждениях**

Общие вопросы формирования систем оплаты труда педагогов государственных и муниципальных образовательных учреждений определяются Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом

предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее – Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583) и главой IX Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол № 11 (далее – Единые рекомендации).

На сегодняшний день в России применяются новые системы оплаты труда педагогов школ и дошкольных образовательных учреждений, установленные Письмами Минобрнауки РФ от 26.11.2007 № ИК-244/03 «О направлении модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» и от 31.03.2008 № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда». В их основе лежат следующие принципы:

1. фонд оплаты труда (ФОТ) образовательного учреждения формируется на основании подушевого норматива. Учреждение получает деньги по госзаданию на обучение каждого ребенка – по числу детей.

2. образовательное учреждение самостоятельно формирует свое штатное расписание в объеме доведенных до него средств.

3. фонд оплаты труда образовательного учреждения делится на базовую и стимулирующую части. Базовая часть ФОТ включает в себя оклад и компенсационные выплаты и составляет постоянную часть оплаты труда (за выполнение должностных обязанностей, с учетом объемов выполняемой работы и условий труда). Стимулирующая часть ФОТ распределяется по утвержденным показателям качества труда работников;

4. в зарплате педагогического работника учитываются не только учебные часы, но и другие виды деятельности, которые он осуществляет: заведование кабинетом, проверка тетрадей, своевременное и качественное оформление документации консультации с родителями и др.;

5. зарплата директора зависит от средней заработной платы педагогических работников данного учреждения.

Введение НСОТ меняет систему оплаты труда образовательного учреждения. Данные изменения должны быть закреплены локальными нормативными актами учреждения (положением об оплате труда, положением о премировании и пр.) и поддержаны сотрудниками учреждения (подписание коллективного трудового договора).

Процесс внедрения НСОТ в образовательном учреждении включает следующие этапы:

1. Внесение дополнений и изменений, обусловленных введением НСОТ в соответствующие разделы коллективного трудового договора;

2. Направление на согласование в профком проектов локальных актов, касающихся НСОТ;

3. Принятие локальных актов, согласованных с профкомом, советом трудового коллектива учреждения, и их утверждение приказом руководителя образовательного учреждения;

4. Принятие проектов дополнений и изменений в коллективный договор на собрании трудового коллектива, их подписание сторонами и направление на регистрацию в соответствующий орган;

5. Ознакомление работников под роспись с изменениями условий трудового договора, коллективным договором, положением об оплате труда и другими локальными актами, касающимися НСОТ.

Изменение системы оплаты труда приводит к изменению обязательных условий трудового договора, предусмотренных ст. 57 ТК РФ. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан

уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ);

6. Заключение с работниками дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в части оплаты труда. Здесь возможно два варианта: - работник согласен с вводимыми изменениями (ст. 72 ТК РФ). С работниками, согласившимися на работу в новых условиях оплаты труда, оформляются дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых отражаются новые условия оплаты труда работника в соответствии с требованиями ст. 57 ТК РФ.

- работник не согласен продолжать работу в новых условиях. В этом случае работодатель обязан незамедлительно предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую состоянию здоровья работника, которую он может выполнять с учетом квалификации, а при отсутствии таковой - любую нижестоящую или нижеоплачиваемую должность (ст. 74 ТК РФ).

При отказе работника от продолжения работы в новых условиях и несогласии с переводом на вакантную должность (либо при отсутствии вакансий) трудовой договор с ним прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

На основании ст. 127 ТК РФ при прекращении трудового договора работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Помимо этого ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

7. Создание приказом руководителя образовательного учреждения комиссии по премированию.

Установление окладов и ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам:

Первая составляющая, из которой состоит зарплата педагогических работников – это фиксированный должностной оклад. Размеры окладов устанавливаются руководителем учреждения 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 (Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583).

Согласно ст. 144 ТК РФ, Правительство РФ может устанавливать базовые оклады по профессиональным квалификационным группам. При этом заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов соответствующих профессиональных квалификационных групп.

В зависимости от отнесения конкретной должности к квалификационной группе, ведомства, в подчинении которых находятся учреждения, установили рекомендуемые размеры должностных окладов (к примеру, Приказ Минфина РФ от 30.10.2008 № 120н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» вместе с «Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»).

В настоящее время для сферы образования утверждены «Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования» (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н) и «Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н). Критерии отнесения работников к профессиональным квалификационным группам определены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Должности работников образовательного учреждения должны отвечать уставным целям учреждения и содержаться в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н.

Ставки заработной платы определяются с учетом утвержденной Приказом Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника в зависимости от особенностей труда на конкретной должности.

Следует помнить чем отличается оплата труда педагогов на основе ставок от оплаты труда исходя из оклада: при выполнении с согласия работника педагогической работы сверх установленной нормы за ставку заработной платы, оплата его труда производится пропорционально количеству часов работы и установленной ему ставке в одинарном размере. Если же педагогическому работнику установлен оклад за определенную продолжительность рабочего времени, то привлечение его к работе сверх этой продолжительности нужно рассматривать как сверхурочную работу и оплату производить по соответствующим правилам.

Согласно Письму Минобрнауки РФ от 22.11.2011 № АФ-538/18, рост зарплаты педагогических работников путем увеличения учебной нагрузки сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы возможен только с согласия педагогических работников. Учителя общеобразовательных учреждений должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца. Кроме того, отмечено, что повышение средней заработной платы учителей общеобразовательных учреждений за счет увеличения педагогической нагрузки недопустимо.

Также следует отметить, что согласно п. 11 ст. 108 Федерального Закона 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с 01.09.2013 в оклады педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31.12.2012.

Повышающий коэффициент:

Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке работников, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук), ученое звание (доцент, профессор), а также персонального повышающего коэффициента. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к рекомендуемым окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Такой коэффициент может быть установлен только на определенный период времени.

Выплаты компенсационного характера:

Выплаты компенсационного характера призваны компенсировать работникам специфические (отклоняющиеся от нормальных) условия, в которых они выполняют свои должностные обязанности.

Размеры и условия осуществления таких выплат в конкретном учреждении (как элемент системы оплаты труда) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в частности, Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам),

ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ (п. 4 Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583). Компенсационные выплаты не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. За выполнение этих функций Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя», установлено ежемесячное вознаграждение в размере 1000 руб.

Нормативными актами субъектов РФ могут устанавливаться дополнительные выплаты. К примеру, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Положением «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Копейского городского округа», утвержденным решением Собранием депутатов Копейского городского округа от 29.10.2014 № 981-МО.

Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера согласно приложению № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

Выплаты стимулирующего характера:

Третья составляющая зарплаты педагога по НСОТ - стимулирующие выплаты. Основным отличием стимулирующей части заработной платы является то, что стимулирующие выплаты не гарантированы всем работникам, они выплачиваются педагогам, которые достигли в работе показателей и результатов, определенных нормативными документами, действующими у работодателя (локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашением).

Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательных организаций утверждается на уровне образовательной организации, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

Рекомендуемый Перечень выплат стимулирующего характера в федеральных учреждениях утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818, в него включены выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальных по итогам работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы педагогов осуществляется с учетом следующих принципов (п. 16 Единых рекомендаций): объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда; предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда; адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда; своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов; прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, в частности, за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, подготовку призеров олимпиад и пр.

Премирование работников школ и ДОУ производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

#### Материальная помощь:

Выплата материальной помощи работнику производится на основании письменного заявления работника с согласия руководителя образовательного учреждения. Условия выплаты материальной помощи определяются локальными нормативными актами учреждения.

## ГЛАВА 2. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 28»

### 2.1. Краткая характеристика финансовой деятельности МДОУ.

МДОУ «ДС №28» зарегистрировано администрацией Копейского городского округа регистрационной палатой 15.04.2017, регистрационный №786п. как Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 28» КГО.

Учреждение основано на муниципальной собственности с правом оперативного управления имуществом и финансируется собственником полностью.

Полное официальное наименование - Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 28» КГО.

Юридический адрес: Российская Федерация. 456623 г. Копейск, ул. Гастелло,2 «А».

Учреждение является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, лицевой счет в органах казначейства, печать установленного образца, бланки со своим наименованием.

Целью создания Учреждения является оказание населению города Копейска в возрасте от 1 года до 7 лет услуг по предоставлению общедоступного и бесплатного дошкольного образования и услуг по содержанию детей в учреждении в соответствии с муниципальным заданием.

Основными задачами Учреждения являются:

- охрана жизни и укрепление здоровья детей;
- обеспечение интеллектуального, личностного и физического развития каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей;
- осуществление необходимой коррекции отклонений в развитии ребенка;
- приобщение детей к общечеловеческим ценностям;
- взаимодействие с семьей для оказания помощи в воспитании детей, обеспечения полноценного развития ребенка.

Учреждение в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Законом

РФ «Об образовании», Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Копейска, правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, государственными санитарно - эпидемиологическими правилами и нормами, а также Уставом и локальными актами Учреждения.

Учреждение проходит государственную аккредитацию в порядке, установленном Законом Российской Федерации «Об образовании».

Имущество Учреждения является муниципальной собственностью, формируется за счет бюджетных и внебюджетных источников.

В настоящее время в учреждении работает 8 групп:

1 группа общеразвивающая для детей в возрасте от 2 лет до 3 лет численностью не более 20 человек;

2 группы общеразвивающие для детей в возрасте от 3 до 4 лет с численностью не более 30 человек в каждой группе;

2 группы общеразвивающие в возрасте от 4 до 5 лет численностью не более 30 человек в каждой группе.

2 группы общеразвивающие в возрасте от 5 до 6 лет численностью не более 28 человек в каждой группе.

1 группы общеразвивающие в возрасте от 6 до 7 лет численностью не более 28 человек в каждой группе.

В настоящее время в МДОУ система набора и подбора кадров как таковая отсутствует. Прием работников осуществляется традиционными способами, такими как объявления в периодической печати. Некоторая часть работников принимается по рекомендации уже работающих в Учреждении.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании.

Аттестация сотрудников Учреждения проводится в соответствии с общим порядком, предусмотренным для проведения аттестации служащих



учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании.

Среднесписочная численность работников предприятия за 2018 год составила 224 человек.

Таблица 4 – Анализ обеспеченности предприятия кадрами за 2008-2018 гг.

Категория персонала	2008г.	2018г.	Отклонение, (+,-)	Темп роста, %	Уд. вес персонала, %	
					2008 г.	2018 г.
Среднесписочная численность всего персонала, чел.	49	54	+5	10	100	100
в т.ч: - административно- управленческий	1	2	+1	100	2	1,8
- педагогический	13	18	+ 5	38	26,5	33,3
- обслуживающий	35	34	-1	0	71,4	62,9

Анализируя данные таблицы 4 можно сделать вывод о том, что среднесписочная численность персонала в 2018 г. увеличилась на 5 человек или на 10 % по сравнению с предыдущим годом и составила 54 человека. Численность педагогического персонала увеличилась на 5 человек и их удельный вес в общей структуре работников детского сада составил 33,3 %. В 2018 году был уволен 1 человек обслуживающего персонала - темп роста, в данной группе составил -1 %, т.к. данный штат работников был укомплектован меньше всего. Организационная структура МДОУ «ДС № 28» представлена на рисунке 2

Административный	Педагогический	Учебно- воспитательный	Обслуживающий персонал
Заведующий	Учитель -логопед	Младший воспитатель	Повар
Заместитель заведующего по ВМП	Музыкальный руководитель		Главный бухгалтер

	Педагог психолог		бухгалтер
	Учитель - дефектолог		кладовщик
	воспитатель		Заведующий хозяйством
			Дворник
			Подсобный рабочий
			Специалист по стирке белья
			калькулятор
			сторож

Рис. 2 - Организационная структура МДОУ «ДС № 28» по состоянию на 01.12.2018 г.

Педагогический состав включает 18 человек, из них:

- образование высшее базовое дошкольное имеют 8 чел., (44,5%);
- высшее педагогическое 1 чел., (5,6%);
- среднее специальное дошкольное 8 чел. (49,9 %);

Категории:

- высшая - 1 чел.
- 1 категория - 2 чел.
- Соответствие - 15 чел.

Таблица 5 - Динамика показателей движения кадров в МДОУ «ДС № 28»

№ строки	Показатели	2008г.	2018г.	Темп роста, %
1	Среднесписочная численность рабочих, чел.	49	54	10,2
2	Принято рабочих - всего	-	5	10,2
3	Выбыло рабочих - всего	-	1	1,8
4	в том числе:			

5	в связи с сокращением численности	-	-	-
6	по собственному желанию	-	1	1,8
7	уволено за прогул и др. нарушения трудовой дисциплины	-	-	-
8	Коэффициенты:			
12	текучности кадров [(стр.5+стр.6):стр1]	-	1	1,8

Данные таблицы 5 наглядно показывают движение кадров. Наблюдается рост численности работников, за анализируемый период. В 2018 г. было принято 5 человек, темп роста составил 105 % . Коэффициент текучести кадров в 2018 г также имеет тенденцию снижения с 1,8% т.к. сотрудников было принято 10,8% что на 9% больше чем уволено.

Как и все государственные образовательные учреждения, детский сад получает бюджетное нормативное финансирование, которое распределяется следующим образом:

- заработная плата сотрудников;
- услуги связи и транспорта;
- расходы на коммунальные платежи и содержание здания;
- организация питания

Управление финансово-экономической деятельностью начинается с детального изучения индивидуальной сметы расходов дошкольного учреждения.

Смета расходов составляется по единой типовой форме на основании нормативных документов и методических рекомендаций по составлению смет, а также показателей работы по конкретному учреждению.

По бюджетной экономической классификации, введенной в действие с 1 января 1995 года, все расходы в смете группируются по расходным статьям.

Смета расходов состоит из трех разделов. В первом разделе указывают наименование и адрес учреждения, раздел бюджетной классификации, по

которому осуществляется финансирование и дается свод расходов с поквартальной разбивкой. Во втором разделе рассчитывают производственные показатели и приводят общие сведения об учреждении (количество зданий, их площадь, объем). В третьем разделе приводят расчеты к смете. Смета расходов утверждается руководителем и является основным документом, определяющим объем, целевое направление и поквартальное распределение средств, предназначенных на содержание учреждения. Бюджетные ассигнования (выделение денежных средств) устанавливаются главными распорядителями в соответствии с нормативом бюджетного финансирования на одного ребенка.

На основании формы №1 - мм - «Отчет об исполнении сметы доходов и расходов учреждений и организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов» (приложение А, Б) проведем анализ исполнения сметы (см. табл. 6).

Таблица 6 - Анализ исполнения сметы доходов и расходов МДОУ «ДС 28» за период 2008-2018 г., руб.

Статья расходов	2018 г.					
	утвержден о бюджетных ассигнован ий	профинанс ировано	откло нение , (+,-)	утвержд ено бюджет ных ассигнов аний	профинанси ровано	отклоне ние, (+,-)
Заработная плата	14902992,0	14902992,0	-	14902992,00	14902992,00	-
Начисления на выплаты по оплате	11526750,85	11526750,85	-	11526750,85	11526750,85	-

труда						
Увеличен ие стоимост и основных средств	274430,0	274430,0	-	274430,0	274430,0	-
Прочие выплаты	3450,00	3 450,00	-	3 450,00	3 450,00	-
Услуги связи	75000,0	75000,0	-	75000,0	75000,0	-
Транспор тные услуги	-	-	-	-	-	-
Коммуна льные услуги	1325100	1325100	-	1325100	1325100	--
Работы, услуги по содержан ию имуществ а	171040,0	171 040,00	-	171 040, 00	171 040,00	-
Прочие работы и услуги	80020,00	80 020,00	-	80 020,0 0	80 020,00	-

ИТОГО:	11526750,8 3	11526750,8 3	-	1152675 0,83	11526750,83	-
--------	-----------------	-----------------	---	-----------------	-------------	---

Анализируя данные таблицы 6 можно сделать следующие выводы в 2018 г. по смете было утверждено финансирование за счет бюджета в размере 11526750,83 рублей Статьи сметы «Заработная плата» и «Начисления на выплаты по оплате труда» профинансированы в полном объеме.

## **2.2. Анализ организации заработной платы в учреждении на основе применения Единой тарифной сетки оплаты труда**

Единая тарифная сетка по оплате труда работников организаций бюджетной сферы (ЕТС) была введена Указом Президента РФ от 19.08.1992 № 895. Таким образом, продолжительность ее действия составляет более 26 лет.

На работников дошкольных образовательных учреждений распространяются положения нормативных правовых актов, принятые на федеральном уровне, касающиеся оплаты труда педагогов, в частности статья 333 ТК РФ о сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом воспитателям и старшим воспитателям установлена самая высокая норма часов за ставку заработной платы – 36 часов.

Оплата труда работников из базового бюджетного финансирования осуществляется на основании штатного расписания детского сада и определяется размерами тарифных ставок единой тарифной сетки работников бюджетной сферы для прочих категорий работников.

Штатное расписание и фонд оплаты труда составляется два раза в год:

1. по состоянию на 1 сентября текущего года ;
2. по состоянию на 1 апреля текущего года .

В связи с тем, что детский перешел на новую систему оплаты труда, считаю целесообразным рассмотреть фонд заработной платы за август 2018 г.

Таблица 7 – Фонд заработной платы за август 2018 г., по категориям работников

Показатель	Категория персонала			Итого
	административный	педагогический	младший обслуживающий	
Численность работников, чел.	2	18	34	54
	Расчет ФЗП			
Заработная плата, руб.	57398,12	246800,91	215975,86	520 174,89
Больничные листы	-	14565,6	3269,15	17 834,75
Пособие до 1,5 лет-	-	21 199,00	-	21 199,00
Итого:	57498,12	282565,51	162925,77	559 208,64
Средняя заработная плата 1 работника, руб.	28 699,06	39 856,00	13783,1	15 240,78

Данные таблицы 7 свидетельствуют о том, что средняя заработная плата по детскому саду равна 15 240,78рублей. Педагогический персонал составляет большую часть работников детского сада, их средняя заработная плата равна 39 856,00 что ниже средней заработной платы по детскому саду Следующая по численности работников - группа младшего обслуживающего персонала также

имеет заработную плату ниже средней по детскому саду, их средний заработок составляет 13783,1руб.

Основанием для начисления заработной платы является табель фактически отработанного времени. В детском саду также предусмотрены следующие доплаты:

- за специальные группы воспитателям речевых групп;
- за вредные условия труда младшим воспитателям, медицинскому и прочему обслуживающему персоналу;
- за ночные часы сторожу;
- за работу в праздничные дни также сторожу;
- за выслугу лет.

Данные надбавки варьируются в соответствии с размером занимаемой должности. Анализируя данные можно сделать вывод о том, что, должностные оклады по ЕТС играют незначительную роль в размере оплаты труда. Весомую долю в структуре заработной платы работников детского сада составляют выплаты из надтарифного и стимулирующего фонда, а также муниципальные надбавки установленные администрацией Копейского городского округа.

Выплаты из надтарифного и стимулирующего фонда осуществляются на основании внутреннего приказа Учреждения, подписанного заведующей детским садом. Именно по этой причине наблюдается такая разница в размере заработной платы работников, относящихся к одному разряду единой тарифной сетки.

Применяемая тарифная система оплаты труда на основе ЕТС, обладает рядом недостатков, в том числе:

- низкий уровень тарифной ставки первого разряда ЕТС;
- наличие дублирующих выплат;
- значительное количество выплат, никак не связанных со сложностью и качеством выполняемой работы (различные надбавки за сложность, напряженность, результативность работы и т.п., муниципальные надбавки). Сегодня в муниципальных учреждениях доля компенсационных выплат и муниципальных надбавок составляет 46 %.



## **ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В МДОУ «ДЕТСКИЙ САД №28».**

### **3.1 Рекомендации по совершенствованию оплаты труда для административно – управленческого персонала.**

На сегодняшний день большое влияние на организацию оплаты труда в бюджетной сфере оказывают принятые в 2017 г. меры по повышению оплаты труда отдельных категорий работников бюджетных учреждений в рамках реализации приоритетных национальных проектов, а также меры по их расширению, предусмотренные на 2018-й год, за счет средств федерального бюджета. Они будут осуществляться дополнительно к тем решениям, которые принимаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления по повышению заработной платы работников бюджетных учреждений образования и здравоохранения и по ее регулированию, включая порядок установления и применения доплат, надбавок и других стимулирующих выплат.

В целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Положением «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Копейского городского округа», утвержденным решением Собранием депутатов Копейского городского округа от 29.10.2014 № 981-МО. МДОУ детский сад № 28 КГО, с 01.09.2008 года перешли на новую систему оплаты труда.

В первую очередь было пересмотрено и утверждено новое штатное расписание и фонд оплаты труда в соответствии с новыми размерами должностных окладов.

Таблица 8 - Месячный фонд платы труда на 01.09.2018 (по штатному расписанию)

№ п/п	Показатель	Сумма, руб.
1.	Фонд заработной платы без районного коэффициента, всего	11 526 750,85
2	Стимулирующий фонд	3 376 241,15
3	Фонд заработной платы, всего	14 902 992,00

Согласно данным таблицы общий фонд заработной платы, утвержденный на 1 сентября 2018 г., на 75 % состоит из базовой (гарантированной) части заработной платы, оставшиеся 25% составляет стимулирующий фонд.

Таблица 9 – Фонд заработной платы за сентябрь 2018 г., по категориям работников (по новой системе оплаты труда)

Показатель	Категория персонала			Итого
	административный	педагогический	младший обслуживающий	
Численность работников, чел.	2	18	34	54
	Расчет ФЗП			
Заработная плата, руб.	57398,12	246800,91	215975,86	520 174,89
Больничные листы	-	14565,6	3269,15	17 834,75

Пособие до 1,5 лет-	-	21 199,00	-	21 199,00
Итого:	57498,12	282565,51	162925,77	559 208,64
Средняя заработная плата 1 работника, руб.	28 699,06	39 856,00	13783,1	15 240,78

Данные таблицы 9 наглядно показывают то, что средняя заработная плата по детскому саду с 01.09.08 по 01.09.2018 увеличилась до 15 240,78 руб. Средняя заработная плата педагогического персонала также увеличилась до 39 856,00руб. и получила значение выше средней заработной платы в 2,5 раза по детскому саду. Средняя заработная плата административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала снизилась.

Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на основании внутреннего приказа, утвержденного заведующей детским садом.

Основные критерии по установлению стимулирующих выплат для административного персонала:

1. за качественное выполнение учреждением показателей деятельности, установленных муниципальным заданием;
2. сохранение контингента воспитанников;
3. высокий уровень проведения мероприятий городского и регионального уровня, участие в реализации целевых программ;
4. создание условий для обучения, с выполнением требований САНПИН;
5. обеспечение выполнения требований пожарной и электрической безопасности;
6. создание безопасных условий и охраны труда работников;
7. высокое качество подготовки к новому учебному году, отопительному сезону;

8. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
9. отсутствие финансовых нарушений;
10. качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения;
11. интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий и другие.

Из вышесказанного следует, что заработная плата складывается из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, на их общую сумму начисляется районный коэффициент (25%).

Для индивидуализации материального стимулирования каждого работника трудового коллектива, учета качественных индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности МДОУ необходимо разработать положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала.

Таблица 10 - Условия стимулирования для учебно – вспомогательного персонала и рабочим МДОУ «ДС№ 28».

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Установленные размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	
1.	<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>	100 % от оклада или фиксированная сумма	
	1) за ликвидацию ЧП	50 %	по факту
	2) отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ	20 %	по факту
	3) соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, качественная организация питания	20 %	по факту
	4) организация и проведение работы с социальными партнерами (родители) дегустация	20 %	по факту

	блюд		
	5) освоение и приготовление новых блюд	10 %	по факту
	6) оказание помощи воспитателям младших групп при организации прогулок	50 %	ежемесячно в зимне-осенний период
	7) особо важные дела:		
	- проведение мероприятий муниципального уровня, области на базе ДОУ	50 %	по факту
	- выполнение предписаний вышестоящих органов	50 %	по факту
	- выполнение срочных поручений вышестоящих органов (ГИТ, Пож надзор, Рос обл надзор и др.)	50 %	по факту
	- работа на аттестованных рабочих местах имеющих защищенный канал связи (криптозащита), работа с персональными данными и электронной подписью	50 %	ежемесячно
2.	<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>	100 % от оклада или фиксированная сумма	
	1) работа в группах при превышении нормы воспитанников	50 %	ежемесячно
	2) период адаптации с августа по ноябрь: - младшему воспитателю	500-00	ежемесячно
	3) общественная работа: - субботники - роль персонажей на праздниках - уход за огородом и цветниками	500-00	по факту
	4) образцовое выполнение муниципального задания	50 %	по факту
	5) оперативное устранение аварийных ситуаций,	10 %	по факту

	заявок		
	6) выполнение работ по должностям не предусмотренных штатным расписанием, проведение ремонтных работ и др.	50 %	по факту
	7) эффективная работа со сторонними организациями	30 %	1 раз в квартал
	8) эффективная и качественная работа по хозяйственному обслуживанию организации	50 %	ежемесячно
	9) превышение выполнения объема работ	50 %	ежемесячно
3.	ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ РАБОТЫ		
	При наличии у работника (технический персонал) стажа работы в системе образования:		
	от 3 до 5 лет	2 %	
	от 5 до 10 лет	4 %	
	от 10 до 20 лет	6 %	
	от 20 и выше	8%	
4.	ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ		
	1) личный вклад работника в достижение эффективности работы организации в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности деятельности организации (приказ УО, Положения)		ежемесячно в течение года
	2) интенсивность и качественное выполнение должностных обязанностей	50 %	по факту
5.	ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ		
	1) по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100%	
	2) за качественное ведение отчетной документации	20 %	1 раз в месяц, в квартал, полугодие, год

3) за своевременное предоставление отчетной документации	50 %	по факту предоставления
--	------	-------------------------

Предложенные в таблице №10 основания для стимулирования должны быть проработаны Советом ДОУ, согласованы с профсоюзным комитетом, обсуждены и приняты на общем собрании трудового коллектива и утверждаются руководителем ДОУ.

### **3.2 Рекомендации по совершенствованию оплаты труда для рабочего персонала.**

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Положением «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Копейского городского округа», утвержденным решением Собранием депутатов Копейского городского округа от 29.10.2014 № 981-МО., было установлено, что:

- месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения области;

- при переходе на новые системы оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения ими объема работ той же квалификации;

- объем средств на оплату труда работников муниципальных бюджетных учреждений, предусмотренных соответствующим главным распорядителям средств бюджета города Новосибирска, может быть уменьшен только при

условии уменьшения объема предоставляемых муниципальными бюджетными учреждениями услуг.

Оклады работникам детского сада устанавливаются на основании утвержденного перечня размеров окладов по общеотраслевым должностям служащих и окладов по профессиям рабочих.

Установление стимулирующих выплат для педагогического персонала происходит при условии выполнения следующих критериев:

1. повышение качества обучения с ведением мониторинга;
2. участие в методической работе;
3. сохранность контингента воспитанников, снижение пропусков без уважительных причин;
4. качественная подготовка планов ведения занятий и отчетов, заполнения журналов и т.д.;
5. отсутствие обращения родителей по конфликтным ситуациям;
6. интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий и другие.

Критерии по установлению стимулирующих выплат для учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала:

1. своевременное оформление документов в установленном порядке;
2. качественное исполнение основных задач учреждения;
3. обеспечение условий для функционирования учреждения;
4. сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания воспитанников;
5. высокий уровень исполнительской дисциплины;
6. качественная уборка помещений, улиц, тротуаров;
7. участие в благоустройстве прилегающих территорий, мероприятиях по повышению эстетики и привлекательности учреждения;
8. интенсивность труда, выполнение особо важных и сложных заданий и другие.

В целях усиления материальной заинтересованности работников МДОУ «ДС № 28» КГО, в повышении качества образовательного и воспитательного



процесса; развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач; повышения профессионального мастерства, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, необходимо разработать положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, которое позволит более тщательно распределять доплаты и внесет «прозрачность» в структуру заработной платы.

В таблице 17 приведены условия стимулирования работников МДОУ «ДС № 28» носящие компенсационный характер, применимые ко всем категориям работников, где К – коэффициент к должностному окладу.

Таблица 11 - Условия стимулирования работников МДОУ «ДС № 28» педагогическим работникам, специалистам и служащим

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Установленные размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	
1.	ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И ИНТЕНСИВНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ	100 % от оклада или фиксированная сумма	
1.1	Выплаты за интенсивность выполняемой работы	100 %	
	1) участие в экспериментах, педагогических апробациях: <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ</li> <li>- на муниципальном уровне</li> <li>- на региональном уровне</li> <li>- на федеральном уровне</li> </ul>	1000-00 2000-00 2500-00 4000-00	в течении осуществления экспериментальной деятельности и

<p>2) участие в конкурсах, проектах, мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ</li> <li>- на муниципальном уровне</li> <li>- на региональном уровне</li> <li>- на федеральном уровне</li> </ul>	<p>1000-00 2000-00 5000-00 9000-00</p>	<p>по факту</p>
<p>3) распространение педагогического опыта:</p> <p>а) проведение мастер-класса, обобщение педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ</li> <li>- на муниципальном уровне</li> </ul> <p>б) проведение открытого педагогического мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ</li> <li>- на муниципальном уровне</li> </ul> <p>б) публикация в сборниках науч.практических конференций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- НПК</li> <li>- электронный педагогический портал</li> <li>- СМИ</li> </ul> <p>в) выступление на МО, конференциях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ</li> <li>- на муниципальном уровне</li> <li>- на региональном уровне</li> </ul>	<p>800-00 1000-00 1000-00 1500-00 2000-00 1500-00 1000-00 500-00 800-00 1000-00</p>	<p>по факту  по факту  по факту  по факту</p>

	4) участие в подготовке и проведении мероприятий:  - на уровне ДОУ  - на муниципальном уровне	10 %  20 %	за факт проведения
	5) превышение количества детей с тяжелым нарушением речи (от 12 человек)	2 % за одного ребенка	ежемесячно
	6) особо важные дела:  - выполнение предписаний вышестоящих органов  - выполнение срочных поручений вышестоящих органов  - работа на аттестованных рабочих местах имеющих защищенный канал связи (криптозащита), работа с персональными данными и электронной подписью	50 %  50 %  50 %	по факту
	7) работа не связанная с основной деятельностью (ведение личных дел воспитанников, ведение табеля, ведение работы по ГО и ЧС, антитеррористической защищенности, ПДД, ведение интернет-сайта ДОУ, работа в АИС «Сетевой Город», проведение ремонтных работ и др.)	50 %	по факту
	8) работа по индивидуальным образовательным маршрутам с детьми	50 %	по факту
	9) использование информационно-образовательных ресурсов	20 %	по факту
1.2 .	Выплаты за высокие результаты работы	100 % от оклада или фиксированная сумма	

<p>1) достижение высоких результатов (победу) в конкурсах, проектах, мероприятиях:  - на уровне ДОУ:  I место  II место  III место  - на муниципальном уровне  I место  II место  III место</p>	<p>3000-00  2000-00  1000-00  5000-00  3000-00  2000-00</p>	<p>по факту</p>
<p>2) работа по сохранению здоровья воспитанников заболеваемость 1 ребенком (по ДОУ)</p>	<p>2000-00</p>	<p>раз в квартал</p>
<p>3) руководство психолого-медико-педагогическим консилиумом и психолого-педагогическим консилиумом</p>	<p>20%</p>	<p>по факту</p>
<p>4) работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме и психолого-педагогическом консилиуме</p>	<p>500-00</p>	<p>по факту</p>
<p>5) руководство творческими группами</p>	<p>20%</p>	<p>в течении осуществления работы группы</p>
<p>6) работа в творческих группах</p>	<p>1000-00</p>	<p>по факту</p>
<p>7) работа с неорганизованными детьми:  - занятия в группе кратковременного пребывания (1 занятие)</p>	<p>150-00</p>	<p>по факту</p>

	8) работа с социальными партнерами (музей, библиотека)	500-00	по факту
2.	ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ	100 % от оклада или фиксированная сумма	
	1) работа в группах при превышении нормы воспитанников - I младшая (норма: 20 детей) - II младшая (норма 25 детей) - средняя (норма 25 детей) - оздоровительная (норма 15 детей) - комбинированная (норма 10 детей) - компенсирующая (норма 15 детей)	4 % - за 1 ребенк а	по факту посещения в среднем
	2) работа в разновозрастных группах и группах комбинированной направленности	20 %	по факту
	3) работа в период адаптации в группах раннего, младшего возраста (с августа по декабрь)	500-00	в месяц
	4) за наставничество	1000-00	ежемесячно
	5) разработка новых дополнительных образовательных программ	2000-00	по факту
	6) высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), своевременность сдачи табеля посещаемости воспитанников)	15%	по факту
	7) работа в АИС «Мониторинг развития ребёнка»	250-00	по факту

	8) общественная работа: - субботники - роль персонажей на праздниках - уход за огородом и цветниками	500-00 500-00 500-00	по факту
	9) превышение выполнения большого объема работ: заполнение документов, срочной информации, отчетов	2000-00	по факту
3.	<b>ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ РАБОТЫ</b>		
3.1	При наличии у работника (технический персонал) стажа работы в системе образования:		
	от 3 до 5 лет	2 %	
	от 5 до 10 лет	4 %	
	от 10 до 20 лет	6 %	
	от 20 и выше	8%	
3.2	При наличии у педагогического работника педагогического стажа:		
	от 3 до 5 лет	2 %	
	от 5 до 10 лет	4 %	
	от 10 до 20 лет	6 %	
	от 20 и выше	8%	
4.	<b>ВЫПЛАТЫ ЗА НАЛИЧИЕ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ, ВЕДОМСТВЕННЫХ ЗНАКОВ ОТЛИЧИЯ</b>		
	1) наличие почетного звания (работникам, ведущим педагогическую деятельность), знака отличия в сфере образования и науки	2000-00	

	<p>2) за наличие ученой степени (работникам, ведущим педагогическую деятельность):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за ученую степень «кандидат наук»</li> <li>- за ученую степень «доктор наук»</li> </ul>	<p>1500-00</p> <p>3000-00</p>	
5.	<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>		
	<p>1) личный вклад работника в достижение эффективности работы организации в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности деятельности организации (приказ УО, Положения)</p>		<p>ежемесячно в течение года</p>

2) подготовка воспитанника – победителя или призера, творческих конкурсов, спортивных соревнований, организованных при содействии управления образования:		
2.1) за участие		
2.2) за победителя	300-00	
- на уровне ДОУ:		
I место		
II место	900-00	
III место	700-00	
	500-00	
- на муниципальном уровне		
I место		
II место	1500-00	
III место	1200-00	
- на региональном уровне		
I место	1000-00	
II место		
III место		
	3000-00	
- на федеральном уровне		
I место	2000-00	
II место		
III место	1000-00	
	5000-00	
	3000-00	
	2000-00	



6.	ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ		
	1) по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100 %	по факту
	2) по итогам проведения мероприятий различных уровней	до 100 %	по факту
	3) за качественное ведение отчетной документации	10 %	1 раз в месяц, в квартал, полугодие, год
7.	ВЫПЛАТЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ		
	1) ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам	3150- 00	

Педагогический персонал является основным звеном в образовательном процессе, от его деятельности зависит будущее наших детей. Для глубокой и тщательной мотивации педагогического персонала к более качественному выполнению своих должностных обязанностей разработаны условия стимулирования для данной категории работников (табл. 11).

Приведенные в таблице 11 основания для стимулирования, позволят каждому педагогу анализировать качество своей деятельности, которое прямо пропорционально влияет на уровень оплаты труда. Данные критерии побуждают работника к постоянному контролю своей деятельности и стимулируют к наращиванию показателей качества.

Аналогично таблице 11 необходимо разработать положение о порядке распределения стимулирующих выплат для других категорий работников (учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал и т.д.).

### **3.3 Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 28» Копейского городского округа**

#### 3.3.1 Общие положения

3.3.1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 28» Копейского городского округа (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-п «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Положением «Об оплате труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Копейского городского округа», утвержденным решением Собранием депутатов Копейского городского округа от 29.10.2014 № 981-МО.

3.3.1.2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28» Копейского городского округа (далее – работники).

3.3.1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

### 3.3.2. Основные условия оплаты труда работников

3.3.2.1. Установление штатного расписания относится к компетенции руководителя МДОУ «ДС №28».

3.3.2.2. Оплата труда работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), повышающие коэффициенты к окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.3.2.3. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МДОУ «ДС №28» по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливается в соответствии с приложениями 1 – 3 к настоящему Положению.

3.3.2.4. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

3.3.2.5. Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.3.2.6. Оклад устанавливается работникам, относящимся к профессиям рабочих.

3.3.2.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы).

3.3.2.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3.2.9. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы.

3.3.2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации или Челябинской области.

3.3.2.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VII настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, на основе разрабатываемых в организациях показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, а также на основе показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

3.3.2.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.3.2.13. Работникам МДОУ «ДС №28» Положением могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с приложением 4 настоящего Положения на основании локального нормативного акта МДОУ «ДС №28» с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя МДОУ «ДС №28» в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не

образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) в соответствии с приложением 4 настоящего Положения, при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем педагогической работы, либо исчисленный за весь объем работ, выполненный работником, в том числе по совмещаемой профессии (должности) без ограничений.

3.3.2.14. Условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и

компенсационного характера указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.3.2.15. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников организаций осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.2.16. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4 квалификационному уровню Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня в соответствии с Перечнем высококвалифицированных профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

3.3.2.17. Месячная заработная плата работника МДОУ «ДС №28», 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.

### 3.3.3. Формирование фонда оплаты труда

3.3.3.1. Фонд оплаты труда работников МДОУ «ДС № 28» формируется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в (областном, местном) бюджете.

3.3.3.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда работников МДОУ «ДС №28»;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников МДОУ «ДС №28», а также повышающие коэффициенты к окладам. Базовая

часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – компенсационная часть оплаты труда работников МДОУ «ДС №28». Перечень выплат компенсационного характера определён в разделе VI настоящего Положения;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда в соответствии с выделенным фондом оплаты труда.

Перечень выплат стимулирующего характера определён в разделе VII настоящего Положения.

3.3.3.3. При экономии фонда оплаты труда организации, высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### 3.3.4. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

3.3.4.1. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется умножением размера ставки заработной платы, установленного по квалификационному уровню ПКГ, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного результата на норму часов педагогической работы в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы, а затем умножения полученного результата на величину повышающего коэффициента (повышения, установленного в процентах, в абсолютных величинах) и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных величинах) к заработной плате, исчисленной за фактический объем педагогической нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.



2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу в другой образовательной организации, осуществляемой на условиях совместительства;

3) установление педагогической нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных тарификационным списком, педагогическая нагрузка в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия;

4) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

5) дополнительная педагогическая нагрузка педагогических работников и других работников устанавливается руководителем МДОУ «ДС №28» с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

6) в периоды отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным причинам.

Лицам, из числа совместителей, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим занятия во время каникул, отмены образовательного процесса, оплата за это время не производится.

### 3.3.5. Порядок и условия почасовой оплаты

3.3.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МДОУ «ДС №28» применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

3.3.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

3.3.5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3.6. Порядок и условия установления работникам выплат компенсационного характера

3.3.6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплата за выполнение сверхурочных работ;
- оплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата за выполнение работ различной квалификации;
- выплаты за дополнительную работу.

3.3.6.2. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера работникам образовательных организаций приведен в приложении 5 к настоящему Положению.

Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области и органов местного самоуправления Копейского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовому договору с работодателем).

3.3.6.3. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и устанавливаются в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

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

Размер районного коэффициента определяются в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения

районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

3.3.6.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам МДОУ «ДС №28» за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам МДОУ «ДС №28» устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

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;

3.3.6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх

оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

3.3.6.8. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий

(должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.3.6.9. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся следующие виды работ:

- учебно-консультационными пунктами,
- методическими объединениями и другая дополнительно оплачиваемая работа.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются образовательными организациями на период их выполнения в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю, или должностных окладов педагогических

работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

3.3.7. Виды и условия установления работникам выплат стимулирующего характера

3.3.7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за наличие почетного звания, ведомственных знаков отличия;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.3.7.2. Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, - от размеров окладов (должностных окладов), установленных трудовым договором.

3.3.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

3.3.7.4. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

Перечень выплат стимулирующего характера работникам МДОУ «ДС №28» приведен в приложениях 6 – 7 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников (в дополнительных соглашениях к трудовому договору с работодателем).

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МДОУ «ДС №28», а также показателям оценки эффективности работы работников, устанавливаемым приказом руководителя МДОУ «ДС №28», с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников МДОУ «ДС №28» устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников образовательные организации осуществляют в соответствии с распорядительным правовым актом управления образования администрации.

3.3.7.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда и бюджетных сметах, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по решению руководителя МДОУ «ДС №28» с учетом мнения представительного органа.



3.3.7.6. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца при наличии и в пределах фонда оплаты труда.

Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

Состав Комиссии определяется на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего МДОУ «ДС №28». В составе Комиссии не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместитель заведующего по ВМР и (или) руководители структурных подразделений;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- представители трудового коллектива;
- секретарь комиссии.

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МДОУ «ДС №28» в соответствии с критериями;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников МДОУ «ДС №28».

Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием. Принятое решение оформляется протоколом.

На основании протокола Комиссии, заведующий учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

При отсутствии или недостатке средств фонда оплаты труда заведующий учреждением может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их.

3.3.7.7. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории производится:

1) при увеличении общего стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

3.3.7.8. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.3.7.9. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы из одной образовательной организации на работу в другую образовательную организацию при условии, что, перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными актами.

3.3.7.10. При увольнении из образовательной организации по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что, перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

-перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;

-болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному установленным порядком);

-необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидам 1 группы;

-избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

3.3.7.11. Стаж непрерывной работы сохраняется, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое образовательное учреждение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из образовательной организации по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

3.3.7.12. Стаж непрерывной работы сохраняется, если, перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательного учреждения либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штат работников;

- при поступлении на работу в образовательную организацию после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

3.3.7.13. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка – инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется

при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

3.3.7.14. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при поступлении на работу в образовательную организацию после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

3.3.7.15. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

- прогул (в том числе отсутствие на работе больше трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин или появление на работе в нетрезвом состоянии;

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- требование профсоюзного органа;

- увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, налагаемого в порядке подчиненности или в соответствии с уставами о дисциплине;

- совершение работником других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы.

3.3.7.16. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одном образовательном учреждении на работу в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

3.3.7.17. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается с администрацией образовательной организации в соответствии с записями в трудовых книжках или на основании других надлежаще оформленных документов.

3.3.7.18. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы в образовательных организациях производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в образовательных организациях, дающего право на получение этой надбавки.

3.3.8. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

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

Размер должностного оклада, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя МДОУ «ДС №28» определяется трудовым договором и устанавливается Управлением образования администрации Копейского городского округа в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации.

Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2016 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3.8.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципальной организации, его заместителей, главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципальной организации, его заместителей, главного бухгалтера, и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя муниципальной организации, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю организации управление образования администрации Копейского городского округа исходит из необходимости обеспечения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацами первым и вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципальной организации и работы ее руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3.3.8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации приказом начальника управления образования администрации Копейского городского округа в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах и закрепляются в трудовом договоре.

3.3.8.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю организации по результатам достижения показателей

эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя за соответствующий период приказом начальника управления образования администрации Копейского городского округа в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

3.3.8.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителю организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора в письменной форме с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.8.6. Должностные оклады заместителей руководителя МДОУ «ДС №28», функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МДОУ «ДС №28». Должностные оклады иных заместителей руководителя устанавливаются в размере 50 процентов ниже должностного оклада руководителя МДОУ «ДС № 28».

3.3.8.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем МДОУ «ДС №28» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

3.3.8.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем МДОУ

«ДС №28» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом мнения представительного органа с учетом раздела VII к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

3.3.8.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, бюджетных сметах, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

3.3.8.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МДОУ «ДС №28» размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте управления образования администрации Копейского городского округа Челябинской области, а также на сайте МДОУ «ДС №28» не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В составе информации, предусмотренной абзацем 1 настоящего пункта, подлежащей размещению, указывается полное наименование муниципальной организации, занимаемая должность, а также фамилия, имя, отчество.

В составе размещаемой на официальных сайтах управления образования администрации Копейского городского округа Челябинской области и муниципальных организаций информации, предусмотренной абзацем 1 и 2 настоящего пункта, запрещается указывать данные, позволяющие



определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных в абзаце 1 настоящего пункта, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

3.3.8.11. Руководитель МДОУ «ДС №28» в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляет путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в МДОУ «ДС №28» составляли не ниже 70 процентов.

### 3.3.9. Заключительные положения

3.3.9.1. Штатное расписание МДОУ «ДС №28» утверждается заведующим МДОУ «ДС №28» и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц МДОУ «ДС №28», размере должностного оклада и другую информацию. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МДОУ «ДС №28» услуг, организация 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, по согласованию с управлением образования администрации Копейского городского округа.

3.3.9.2. Тарификационный список работников утверждается руководителем МДОУ «ДС №28» ежегодно по состоянию на 01 сентября текущего года по установленной форме (приложение 8 к Положению).

3.3.9.3. Управление образования администрации Копейского городского округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных организаций (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих организаций.

Основной персонал муниципальной организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципальной организации – работники организаций, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципальной организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

3.3.9.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель МДОУ «ДС №28» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

3.3.9.5. Из фонда оплаты труда организации работникам и руководителю организации может быть оказана материальная помощь при условии экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи работникам МДОУ «ДС №28» и ее конкретных размерах принимает руководитель МДОУ «ДС №28» на основании письменного заявления работника, но не более двух окладов в год.

Решение об оказании материальной помощи руководителю МДОУ «ДС №28» принимает начальник управления образования администрации Копейского городского округа на основании письменного заявления руководителя. Размер материальной помощи не может превышать одного должностного оклада в год.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Труд работников отраслей бюджетной сферы характеризуется высоким уровнем ответственности, квалификацией и максимальным проявлением творчества в их деятельности. Это накладывает отпечаток на организацию их заработной платы. Наряду с общими принципами, организация оплаты труда в бюджетной сфере имеет свои особенности, такие как использование единых основ регулирования заработной платы во всех уровнях бюджетной сферы, дифференциация тарифных ставок и окладов работников, тарификация и присвоение им разрядов оплаты труда.

В данной работе был проведен анализ организации системы оплаты труда на основе применения Единой тарифной сетки. В результате чего были выявлены некоторые недостатки:

- 1) низкий уровень тарифной ставки 1-го разряда (за период существования ЕТС - иногда даже ниже минимального размера оплаты труда);
- 2) недостаточность 18 разрядов для отражения дифференциации условий и уровней оплаты труда во всех отраслях бюджетной сферы;
- 3) недостаточный учет отраслевых особенностей в оплате труда. В основном отраслевые особенности отражены через систему доплат и надбавок.

Проведенные исследования по материалам МДОУ «Детский -сад № 28» КГО позволили сделать следующие выводы и предложения:

1. Экономический анализ показателей по труду и средств на его оплату показал, что в 2018 году на заработную плату из местного бюджета было выделено 14902992,00 рублей, что по сравнению с 2017 годом 11376241,55 рублей что на больше на 3526759,45 рублей. Это связано с мероприятиями по введению новой системы оплаты труда, и ростом средней заработной платы.

В МДОУ «Детский -сад № 28» КГО наблюдается увеличение размеров средней заработной платы, так, в 2018 году по сравнению с 2017 годом прирост средней заработной платы одного работника составил 2671,93 рублей, за счет введения новой системы оплаты труда и увеличения фонда заработной платы.

2. Получая заработную плату по ЕТС, работники Учреждения, равнодушно относятся к качественным показателям профессиональной деятельности. Недостатком данной системы является отсутствие связи между размерами оплаты труда работника и качеством, результативностью и эффективностью его работы. Использование ЕТС не мотивирует работника к достижению высоких результатов труда, в связи, с чем возникла необходимость перехода на новую систему оплаты труда. Основным принципом, которой является разделение заработной платы работников на две части: базовую (гарантированную) часть, которая выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей, и стимулирующую часть, размер которой зависит от качества, эффективности и результата работы сотрудника.

3. С переходом на новую систему оплаты труда заметно сократилась текучесть кадров, к концу 2018 года штат сотрудников МДОУ был укомплектован на 100 %. Наблюдается улучшение психологического климата в коллективе. Также, внедрение стимулирующих выплат положительно повлияло на участие воспитателей в мероприятиях, конкурсах и конференциях, что привело к высоким результатам методической деятельности.

Предложение разработать положения по распределению стимулирующих выплат для всех категорий работников МДОУ позволит:

1. повысить качество воспитательно-образовательной работы сотрудников муниципального дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 28 КГО;
2. повысить рост профессионального мастерства сотрудников;
3. развить творческую активность и инициативу при выполнении поставленных задач;
4. повысить мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;
5. сотрудникам учреждения почувствовать социальную защищенность и материальную поддержку.
6. в целом повысить эффективность деятельности МДОУ.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые и другие официальные документы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [электронный ресурс] – режим доступа [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р) [электронный ресурс] – режим доступа [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/)
3. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р) [электронный ресурс] – режим доступа <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/#ixzz4zQFdsjwb>
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017) [электронный ресурс] – режим доступа <http://ppt.ru/kodeks.phtml?kodeks=17>
5. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об образовании в Российской Федерации» [электронный ресурс] – режим доступа [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/)

Литературные источники:

1. Блинов А.О. Искусство управления персоналом: учеб. пособие для вузов / А.О. Блинов. – М.: ГЕЛАН, 2001. – 411с.
2. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей / Е.А. Борисова. - М.: Питер, 2003. – 444 с.
3. Ватутина Н.Д., Сырова Т.В. Коммуникативная готовность руководителя к управлению коллективом. – Магнитогорск, 2005. – 180с.

4. Вердиев Д.М. Теоретические и практические проблемы управленческой деятельности в современных условиях / Д.М. Вердиев. – М.: Академия, 2012. – 325с.
5. Виханский О. С., Наумов А.И. Менеджмент: Учеб. пособие для студентов вузов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 411с.
6. Галинская, Е.В., Иващенко, А.А., Новиков, Д.А. Модели и механизмы управления развитием персонала. М.: ИПУ РАН, 2015. 68 с.
7. Галныкина Г.Д. Управление персоналом: Учебно-метод. комплекс / Г.Д. Галныкина. – Ульяновск: УлГТУ, 2003. – 154 с.
8. Денякина Л.М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении/ Л.М. Денякина – М.: Новая школа, 2007. – 48 с.
6. Дойл Э. Сколько стоит ваша работа? // Кадровые решения. – 2009. – №1. – С. 107-115.
7. Друкер, П. Эффективное управление. Экономические задачи в оптимальные решения [Текст] / П. Друкер. - М.: ФАИР-ПРЕСС, 2014.
8. Пыжова, Л.А. Управление развитием персонала как фактор роста эффективности труда // Молодой ученый. 2014. №8. С. 565-567.
9. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов/ А.П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.
10. Езопова С.А. Менеджмент в дошкольном образовании: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / С.А. Езопова. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 320с.
11. Ерохина Е.А. Теория экономического развития: системно-самоорганизационный подход / Е.А. Ерохина. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2009. – 160 с.
12. Жариков О.Н., Королевская В.И., Хохлов С.Н. Системный подход к управлению: Учеб. пособие для вузов / Под ред. В.А. Персианова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 62 с.

13. Зайцева Л.В., Земляченко С.В. Управление инновационным образовательным учреждением в режиме функционирования и развития (программа РОСТ). – М.: Новая школа, 2007. – 140с.
14. Кодекс профессиональной этики педагогов ДОУ. – Екатеринбург: Центр Проблем Детства, 2006. – 56с.
15. Кравченко К.А. Организационное строительство и управление персоналом крупной компании/ К.А. Кравченко. – М.: Академический проспект, 2005. – 640 с.
16. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель ... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р.Л. Кричевский. – М.: Дело, 2006. – 325с.
17. Кротова Н.В., Клеппер Е.В. Управление персоналом: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 320 с.
18. Кузнецов Ю. Развитие методологии менеджмента // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 4. – С. 78-85.
19. Лапуста М.Г. Справочник директора предприятия / под ред. М.Г. Лапусты. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 784 с.
20. Марусина М.Р. Роль заведующего в определении должностных обязанностей персонала ДОУ/ М.Р. Марусина. – М.: Инфра-М, 2008. – 82с.
21. Моргунов Е.Б. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие / Под ред. Е.Б. Моргунова. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2011. – 464 с.
22. Мордвин С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 16 / С.К. Мордвин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 360 с.
23. Муртазин Р. Формирование управленческого резерва компании. Часть 1. // Менеджмент сегодня. - 2004. – №4. – С. 22-26. стр. 23
24. Анопченко Т.Ю. Основы менеджмента: - М: Издательство "Феникс", 2007. 365 с.



25. Войтов А. Г. Экономика. Общий курс. (Фундаментальная теория экономики): Учебник. – 8 е перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2003- с.301
26. Волгин Н.А., Одегова Ю.Г. Экономика труда (социально - трудовые отношения). – М.: “Экзамен” 2006.
27. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения). - М., 2006.
28. Вэриан Х.Р. Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный подход. Перевод с английского. — М.: ЮНИТИ, 2005-с.211
29. Единые рекомендации трехсторонней комиссии, на 2007 год. “Российская газета”
30. Заработная плата. Изд. второе переработанное и дополненное. - М.: Инф.-издат. дом "Филинь", 2007-с.82
31. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (с изменениями на 21 января 2000 года)
32. Конституция РФ от 12.12.1993 г.
33. Курова Н.Н. Проектная деятельность в развитой информационной среде образовательного учреждения: Учеб. пособие для системы доп. проф. образования. – М.: Федерация Интернет образования, 2002. 180 с.
34. Раицкий К.А. Экономика организации (предприятия): Учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2003
35. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш.Лозовский, Е.Б. Стародубцева. - 5-е изд.; перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2006. 495с.
36. Рофе А.И. О некоторых основополагающих вопросах о труде: материал для дискуссии // Известия Академии труда и занятости. - 2002. - № 1-2.
37. Рофе А.И. Рынок труда: Учебник для вузов. - М., 2003.

38. Рофе А.И. Труд: теория. Экономика. Организация. // Труд и социальные отношения. - 2005.
39. Рофе А.И., Стпрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник для вузов. - М., 2006.
40. Саркисянц Е.А. Развитие системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы и возможные пути ее совершенствования // Кадры предприятия – 2005. - №7
41. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. – М.: Новая школа, 2001. – 304 с.
42. Трудовое законодательство для главного бухгалтера // Заочный семинар для подписчиков журнала “Главбух”, 2005
43. Трудовой Кодекс РФ по состоянию на 13 марта 2006 г.
44. Федеральный закон РФ № 122-ФЗ от 01.01.20005 г. "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".
45. Хайман Д.Н. Современная микроэкономика: анализ и применение. –М.: Финансы и статистика, 2004-с.186
46. Хрестоматия по экономической теории / Сост. Е.Ф. Борисов. - М.: Юристъ, 2003.
47. Шекова Е.Л. Экономика и менеджмент некоммерческих организаций. Учебное пособие. С-Пб. – 2003. 154с.
48. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2005.
49. Экономика труда (Социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2005
50. Волгин Н.А., Одегова Ю.Г. Экономика труда (социально - трудовые отношения). – М.: “Экзамен” 2006.
51. Рофе А.И. Труд: теория. Экономика. Организация. // Труд и социальные отношения. - 2005.

52. Рофе А.И., Стпрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник для вузов. - М., 2006.
53. 1 Вэриан Х.Р. Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный подход. Перевод с английского. — М.: ЮНИТИ, 2005-с.211
54. Заработная плата. Изд. второе переработанное и дополненное. - М.: Инф.-издат. дом "Филинь", 2007-с.82

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

Информация по документу:

Источники публикации "Вестник образования", N 13, июль, 2008;

"Официальные документы в образовании", N 23, август, 2008

Название документа:

<ПИСЬМО> Минобрнауки РФ от 31.03.2008 N 03-599

"О ВНЕДРЕНИИ В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЯХ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА"

*МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ*

ДЕПАРТАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ  
И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ  
ОБРАЗОВАНИЯ

ПИСЬМО

от 31 марта 2008 г. N 03-599

О ВНЕДРЕНИИ В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ  
НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

В соответствии с поручением Правительства Российской Федерации по реализации Комплекса мер по развитию дошкольного образования в Российской Федерации на 2007 - 2010 годы Департамент государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере образования направляет методические рекомендации по внедрению в дошкольных образовательных учреждениях в 2008 - 2009 годах систем оплаты труда, апробированных в некоторых регионах Российской Федерации в рамках реализации комплексных проектов модернизации образования.

Заместитель директора  
Департамента  
В.А.РУСАКОВ

**О ВНЕДРЕНИИ В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ  
В 2008 - 2009 ГОДАХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА, АПРОБИРОВАННЫХ  
В НЕКОТОРЫХ РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЛЕКСНЫХ ПРОЕКТОВ  
МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ**

Значительное увеличение оплаты труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений (далее - ДОУ) должно рассматриваться как одна из приоритетных задач повышения качества дошкольного образования.

Нынешняя ситуация, в которой заработная плата воспитателя оплачивается по 7 - 14 разряду (2171 - 3949 рублей), что составляет 94 - 171% от минимального размера оплаты труда, не может быть признана нормальной и не должна воспроизводиться в новых системах оплаты труда.

Основными целями введения новой системы оплаты труда являются:

повышение мотивации педагогических работников ДОУ к качественному труду;

создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников ДОУ;

расширение участия общественности в управлении дошкольным образовательным учреждением.

Задачи, решаемые введением новой системы оплаты труда:

значительное повышение заработной платы педагогических работников ДОУ;

повышение эффективности и качества педагогического труда;

обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;

создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;

привлечение и закрепление в дошкольных образовательных учреждениях молодых кадров;

экономическое стимулирование работы педагогов с родителями;

институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании педагогических работников учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Новая система оплаты труда работников ДОУ базируется на следующих основных принципах:

обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права;

самостоятельность органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работников подведомственных учреждений в пределах их компетенции;

обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;

материальное стимулирование повышения качества работы.

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда педагогов государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации "Об образовании", часть 2 статьи 26.14 Федерального закона N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 г. N 605 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений".

Введение новой системы оплаты труда для педагогических и других работников ДОУ рекомендуется посредством использования Модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, апробированной в 2007 году в 24 субъектах Российской Федерации в рамках реализации комплексных проектов модернизации образования.

Модельная методика включает механизмы формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения, формирование централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных учреждений, описание базовой и специальной части фонда оплаты труда, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ, расчет заработной платы руководителя ДОУ.

#### 1. Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда ДОУ осуществляется в пределах объема средств ДОУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ДОУ}} = N \times \Pi \times Д \times В, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>ДОУ</sub> - фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

П - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно с учетом ограничений, установленных нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления;

В - количество воспитанников ДОУ.

## 2. Распределение фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

2.1. Дошкольное образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества воспитанников и поправочного коэффициента и доведенном до образовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение воспитательно-образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

на заработную плату работников ДОУ, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ<sub>ДОУ</sub>).

ДОУ

2.2. Фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

$$\text{ФОТ}_{\text{ДОУ}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ДОУ}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - стимулирующая доля ФОТ<sub>ДОУ</sub>.

(Рекомендуемый диапазон ш от 30% до 40%. Значение ш определяется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно.)

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-



образовательный процесс (воспитатели, специалисты), медицинского (врач, старшая медсестра, диетсестра, медсестра по бассейну) и младшего обслуживающего (помощники воспитателей, уборщики служебных помещений, прачки, кастелянши, повара, дворники, водители и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТмп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс;

ФОТмп - фонд оплаты труда для медицинского персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Руководитель ДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, медицинского и младшего обслуживающего персонала (ФОТауп, ФОТмп, ФОТмоп) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, в базовой части ФОТ.

(Рекомендуемое оптимальное значение пп - 50%. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно образовательным учреждением.)

2.5. Оплата труда работников ДОУ производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

### 3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

3.1. Орган местного самоуправления (учредитель ДОУ) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей ДОУ по следующей формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

ДОУ

ФОТ<sub>цст</sub> - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;  
ДОУ

ц - централизуемая доля ФОТ.

(Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ - 5% от ФОТ муниципальных ДОУ. Размер ц устанавливается органом местного самоуправления.)

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления (приложение 1), в котором могут учитываться:

результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения;

физическое и психическое здоровье воспитанников (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и др.;

обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса.

#### 4. Базовая и специальная часть фонда оплаты труда в дошкольном образовательном учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где:}$$

c - доля специальной части ФОТ<sub>пп</sub>. (Рекомендуемое значение c - 30%. Значение c устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.)

4.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, определяется путем суммирования общей части заработной платы каждого педагога:

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{SUM} \text{ФОТ}_{\text{оп}},$$

где ФОТ<sub>оп</sub> - общая часть заработной платы педагога.

Общая часть заработной платы педагога ФОТоп рассчитывается исходя из величины базового оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом повышающих коэффициентов, определяющих уровень образования, стаж педагогической работы и уровень квалификации, по следующей формуле:

$FO_{Top} = BO \times (K_o + K_c + K_k)$ , где:

BO - величина базового оклада в соответствии с единой тарифной сеткой;

Ko - коэффициент, учитывающий уровень образования;

Kc - коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Kk - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога.

Величина повышающих коэффициентов устанавливается дошкольным образовательным учреждением самостоятельно.

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами субъекта Российской Федерации;

повышающие надбавки (например, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья) (примерная доля - 10 - 15% ФОТпп, определяется образовательным учреждением самостоятельно);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (примерная доля - 5% ФОТпп, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно).

## 5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения

5.1. Система стимулирующих выплат работникам ДООУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

5.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, ДООУ

обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

5.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами.

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения прилагается (приложение б).

## 6. Расчет заработной платы руководителя дошкольного

### образовательного учреждения

6.1. Заработная плата руководителя ДОО устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПср \times К$ , где:

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей ДОО, установленный органом управления образованием субъекта Российской Федерации.

6.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей ДОО осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент воспитанников; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание предметно- развивающей среды, соответствующей возрасту детей, в разных возрастных группах ДОО и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

6.3. Из специальной части ФОТауп могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

## 7. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА  
СТИМУЛИРОВАНИЯ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей дошкольных образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

**2. Условия стимулирования**

**2.1. Качество дошкольного образования в учреждении:**

общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;

высокие результаты методической деятельности (участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, призовые места в конкурсах, конференциях);

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе муниципальных методических объединений;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;

низкий по сравнению с региональным уровень заболеваемости воспитанников данного дошкольного образовательного учреждения.

**2.2. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:**

материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно-образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (создание предметно-развивающей среды, информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

обеспечение санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса (организация питания воспитанников, температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

эстетические условия, оформление ДОУ, кабинетов специалистов и методического кабинета, состояние территории ДОУ.

2.3. Кадровые ресурсы дошкольного образовательного учреждения:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав; развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие и работа родительского комитета, участие родителей воспитанников в работе Совета ДОУ, управляющих или попечительских советов и др.);

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

объемы привлечения внебюджетных средств;

повышение заработной платы работников;

призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

2.5. Сохранение здоровья воспитанников ДОУ:

высокий коэффициент сохранения здоровья воспитанников ДОУ;

снижение заболеваемости воспитанников ДОУ;

качество организации питания воспитанников ДОУ;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников ДОУ (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.);

осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников, организация коррекционной работы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

2.6. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

### 3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение централизованного фонда осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) комиссией по премированию, образованной органом местного самоуправления.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

3.2. Орган управления образованием представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования их руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии орган управления образованием издает приказ о премировании.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА  
ОПЛАТЫ ТРУДА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

**2. Условия премирования**

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования
	достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом
	низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников
	организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках
	взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций
	своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)
	другие
Заместители руководителей по методической работе (старшие воспитатели)	организация работы методического кабинета
	высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДООУ
	разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность



	<p>высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса</p> <p>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, попечительский совет и т.д.)</p> <p>высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ</p> <p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, Программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)</p> <p>другие</p>
Заместитель руководителя по АХЧ	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ</p> <p>обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ</p> <p>другие</p>
Работники бухгалтерии	<p>своевременное и качественное предоставление отчетности</p> <p>разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов</p> <p>качественное ведение документации</p>
Педагог-психолог, социальный педагог	<p>результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками</p> <p>своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля</p> <p>другие</p>
Медицинский персонал	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ</p> <p>контроль за состоянием здоровья воспитанников</p> <p>проведение профилактических мероприятий (прививки, организация и контроль за проведением закаливания)</p> <p>организация качественного питания воспитанников</p> <p>оформление тематических выставок для педагогов ДОУ и родителей воспитанников</p> <p>другие</p>
Обслуживающий	<p>проведение генеральных уборок</p>

персонал (помощники воспитателя, уборщики служебных помещений, дворник, рабочий по зданию и др.)	содержание помещений и территории ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	для помощников воспитателей: помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса
	участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)
	другие

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

### 3. Порядок премирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления дошкольного образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководитель ДООУ представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления ДООУ, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №28»  
Копейского городского округа

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сторож, кастелянша, подсобный рабочий кухни, кладовщик, рабочий по стирке и ремонту одежды, уборщик служебных помещений, дворник, грузчик	4 578

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	5 036

В случае отсутствия профессии, определенной штатным расписанием организации, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общепрофессиональных рабочих», руководитель организации самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по организации.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №28»  
Копейского городского округа

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей  
руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор	4 578

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5 265

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам	6 181
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутриведомственная категория. Бухгалтер, специалист по информационным технологиям	6 639

Требования к профессиональным категориям установлены на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

Уровень квалификации	Профессии и должности	Квалификационные требования к должности	Оклад (рублей)
Первый уровень квалификации	специалист в сфере закупок	среднее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование — программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок без предъявления требований к стажу работы	6 181

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием организации, в Перечне должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», руководитель организации самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по организации.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №28»  
Копейского городского округа

Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5 952

Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	8 813
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог – психолог	9 385
4 квалификационный уровень	Учитель – дефектолог, учитель – логопед (логопед)	11 445

В случае отсутствия должностей, определенных штатным расписанием организации, в Перечне должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», руководитель организации самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по организации.

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №28»  
Копейского городского округа

Перечень персональных повышающих коэффициентов, устанавливаемых работникам  
муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28»  
Копейского городского округа

N п/п	Перечень персональных повышающих коэффициентов	Размер персонального повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории:	
1.1.	вторая квалификационная категория	10%
1.2.	первая квалификационная категория	12%
1.3.	высшая квалификационная категория	20%
2.	Выплаты за особенности и специфику работы в образовательных организациях (классах, группах):	
2.1.	за работу в специальных (коррекционных) организациях, отделениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;	20%



Приложение 5  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №28»  
Копейского городского округа

Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера,  
устанавливаемых работникам муниципального дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №28» Копейского городского округа

№п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (% , рубли)
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями и (или) опасными и иными особыми условиями труда	не менее 4 %
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	15%
3.	Выплата за выполнение сверхурочных работ	в соответствии с ТК
4.	Оплата за работу в ночное время	35%
5.	Оплата за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии с ТК
6.	Оплата за выполнение работ различной квалификации	в соответствии с ТК
7.	Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100%

к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №28»  
Копейского городского округа

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых  
педагогическим работникам, специалистам и служащим

муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28»  
Копейского городского округа

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Установленные размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	
1.	ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И ИНТЕНСИВНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ	100 % от оклада или фиксированная сумма	
1.1.	Выплаты за интенсивность выполняемой работы	100 %	
	1) участие в экспериментах, педагогических апробациях:  - на уровне ДОУ  - на муниципальном уровне  - на региональном уровне  - на федеральном уровне	1000-00 2000-00 2500-00 4000-00	в течении осуществления эксперимен- тальной деятельности
	2) участие в конкурсах, проектах, мероприятиях:  - на уровне ДОУ  - на муниципальном уровне  - на региональном уровне  - на федеральном уровне	1000-00  2000-00  5000-00  9000-00	по факту

<p>3) распространение педагогического опыта:</p> <p>а) проведение мастер-класса, обобщение педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ</li> <li>- на муниципальном уровне</li> </ul> <p>б) проведение открытого педагогического мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ</li> <li>- на муниципальном уровне</li> </ul> <p>б) публикация в сборниках науч.практических конференций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- НПК</li> <li>- электронный педагогический портал</li> <li>- СМИ</li> </ul> <p>в) выступление на МО, конференциях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ</li> <li>- на муниципальном уровне</li> <li>- на региональном уровне</li> </ul>	<p>800-00</p> <p>1000-00</p> <p>1000-00</p> <p>1500-00</p> <p>2000-00</p> <p>1500-00</p> <p>1000-00</p> <p>500-00</p> <p>800-00</p> <p>1000-00</p>	<p>по факту</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p> <p>по факту</p>
<p>4) участие в подготовке и проведении мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне ДОУ</li> <li>- на муниципальном уровне</li> </ul>	<p>10 %</p> <p>20 %</p>	<p>за факт проведения</p>
<p>5) превышение количества детей с тяжелым нарушением речи (от 12 человек)</p>	<p>2 % за одного ребенка</p>	<p>ежемесячно</p>
<p>6) особо важные дела:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение предписаний вышестоящих органов</li> <li>- выполнение срочных поручений вышестоящих органов</li> <li>- работа на аттестованных рабочих местах имеющих защищенный канал связи (криптозащита), работа с персональными данными и электронной подписью</li> </ul>	<p>50 %</p> <p>50 %</p> <p>50 %</p>	<p>по факту</p>
<p>7) работа не связанная с основной деятельностью (ведение личных дел воспитанников, ведение табеля, ведение работы по ГО и ЧС, антитеррористической защищенности, ПДД, ведение интернет-сайта ДОУ, работа в АИС «Сетевой Город», проведение ремонтных работ и др.)</p>	<p>50 %</p>	<p>по факту</p>



	1) работа в группах при превышении нормы воспитанников - I младшая (норма: 20 детей) - II младшая (норма 25 детей) - средняя (норма 25 детей) - оздоровительная (норма 15 детей) - комбинированная (норма 10 детей) - компенсирующая (норма 15 детей)	4 % - за 1 ребенка	по факту посещения в среднем
	2) работа в разновозрастных группах и группах комбинированной направленности	20 %	по факту
	3) работа в период адаптации в группах раннего, младшего возраста (с августа по декабрь)	500-00	в месяц
	4) за наставничество	1000-00	ежемесячно
	5) разработка новых дополнительных образовательных программ	2000-00	по факту
	6) высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), своевременность сдачи табеля посещаемости воспитанников)	15%	по факту
	7) работа в АИС «Мониторинг развития ребёнка»	250-00	по факту
	8) общественная работа: - субботники - роль персонажей на праздниках - уход за огородом и цветниками	500-00 500-00 500-00	по факту
	9) превышение выполнения большого объема работ: заполнение документов, срочной информации, отчетов	2000-00	по факту
3.	ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ РАБОТЫ		
3.1.	При наличии у работника (технический персонал) стажа работы в системе образования:		
	от 3 до 5 лет	2 %	
	от 5 до 10 лет	4 %	
	от 10 до 20 лет	6 %	
	от 20 и выше	8%	
3.2.	При наличии у педагогического работника педагогического стажа:		

	от 3 до 5 лет	2 %	
	от 5 до 10 лет	4 %	
	от 10 до 20 лет	6 %	
	от 20 и выше	8%	
4.	ВЫПЛАТЫ ЗА НАЛИЧИЕ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ, ВЕДОМСТВЕННЫХ ЗНАКОВ ОТЛИЧИЯ		
	1) наличие почетного звания (работникам, ведущим педагогическую деятельность), знака отличия в сфере образования и науки	2000-00	
	2) за наличие ученой степени (работникам, ведущим педагогическую деятельность): - за ученую степень «кандидат наук» - за ученую степень «доктор наук»	1500-00 3000-00	
5.	ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ		
	3) личный вклад работника в достижение эффективности работы организации в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности деятельности организации (приказ УО, Положения)		ежемесячно в течение года

	<p>4) подготовка воспитанника – победителя или призера, творческих конкурсов, спортивных соревнований, организованных при содействии управления образования:</p> <p>2.1) за участие</p> <p>2.2) за победителя</p> <p>- на уровне ДООУ:</p> <p>    I место</p> <p>    II место</p> <p>    III место</p> <p>- на муниципальном уровне</p> <p>    I место</p> <p>    II место</p> <p>    III место</p> <p>- на региональном уровне</p> <p>    I место</p> <p>    II место</p> <p>    III место</p> <p>- на федеральном уровне</p> <p>    I место</p> <p>    II место</p> <p>    III место</p>	<p>300-00</p> <p>900-00</p> <p>700-00</p> <p>500-00</p> <p>1500-00</p> <p>1200-00</p> <p>1000-00</p> <p>3000-00</p> <p>2000-00</p> <p>1000-00</p> <p>5000-00</p> <p>3000-00</p> <p>2000-00</p>	
6.	ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ		
	1) по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100 %	по факту
	2) по итогам проведения мероприятий различных уровней	до 100 %	по факту
	3) за качественное ведение отчетной документации	10 %	1 раз в месяц, в квартал, полугодие, год

7.	ВЫПЛАТЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ		
	1) ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам	3150-00	



Приложение 7  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №28»  
Копейского городского округа

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых  
учебно – вспомогательному персоналу, рабочим  
муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28»  
Копейского городского округа

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Установленные размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)	
1.	ВЫПЛАТЫ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И ИНТЕНСИВНОСТЬ	100 % от оклада или фиксированная сумма	
	1) за ликвидацию ЧП	50 %	по факту
	2) отсутствие замечаний со стороны администрации ДООУ	20 %	по факту
	3) соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, качественная организация питания	20 %	по факту
	4) организация и проведение работы с социальными партнерами (родители) дегустация блюд	20 %	по факту
	5) освоение и приготовление новых блюд	10 %	по факту
	6) оказание помощи воспитателям младших групп при организации прогулок	50 %	ежемесячно в зимне-осенний период
	7) особо важные дела:  - проведение мероприятий муниципального уровня, области на базе ДООУ  - выполнение предписаний вышестоящих органов  - выполнение срочных поручений вышестоящих органов (ГИТ, Пож надзор, Рос обл надзор и др.)  - работа на аттестованных рабочих местах имеющих защищенный канал связи (криптозащита), работа с персональными данными и электронной подписью	50 %	по факту
		50 %	по факту
		50 %	по факту
		50 %	ежемесячно
2.	ЗА СЛОЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ	100 % от оклада или фиксированная сумма	

	1) работа в группах при превышении нормы воспитанников	50 %	ежемесячно
	2) период адаптации с августа по ноябрь: - младшему воспитателю	500-00	ежемесячно
	3) общественная работа: - субботники - роль персонажей на праздниках - уход за огородом и цветниками	500-00	по факту
	4) образцовое выполнение муниципального задания	50 %	по факту
	5) оперативное устранение аварийных ситуаций, заявок	10 %	по факту
	6) выполнение работ по должностям не предусмотренных штатным расписанием, проведение ремонтных работ и др.	50 %	по факту
	7) эффективная работа со сторонними организациями	30 %	1 раз в квартал
	8) эффективная и качественная работа по хозяйственному обслуживанию организации	50 %	ежемесячно
	9) превышение выполнения объема работ	50 %	ежемесячно
3.	ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ РАБОТЫ		
	При наличии у работника (технический персонал) стажа работы в системе образования:		
	от 3 до 5 лет	2 %	
	от 5 до 10 лет	4 %	
	от 10 до 20 лет	6 %	
	от 20 и выше	8%	
4.	ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ		
	3) личный вклад работника в достижение эффективности работы организации в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности деятельности организации (приказ УО, Положения)		ежемесячно в течение года
	4) интенсивность и качественное выполнение должностных обязанностей	50 %	по факту
5.	ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ		
	1) по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100%	

2) за качественное ведение отчетной документации	20 %	1 раз в месяц, в квартал, полугодие, год
3) за своевременное предоставление отчетной документации	50 %	по факту предоставления

к Положению об оплате труда работников  
муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28»  
Копейского городского округа

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель профсоюзного комитета

Заведующий МДОУ «Детский сад №28»

Е.Д.Анохина

Т.В.Руднева

## ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на \_\_\_\_\_ учебный год

(полное название общеобразовательной организации, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, Имя, отчество	Наименование должности,	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Квалификационная категория, дата присвоения	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет, месяцев и дней)	Должностной оклад за ставку заработной платы по квалификационному уровню ПКГ	Фактический объем педагогической работы		Зарботная плата за фактический объем педагогической работы	Размер повышения заработной платы		Размер стимулирующей выплаты за стаж педагогической работы	Итого заработная плата (сумма граф 10,11,12,13)
							Кол-во ставок	Кол-во часов в смену		За квалификационную категорию	За особенности и специфику работы (коррекц. группа)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_

Подпись, ФИО

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

Подпись, ФИО

В случае если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.