

На 2023 год

От работодателя:

Заведующий ясли-сад «Звездочка»



Девлетмурзаева Н.А.

От работников:

председатель первичной

профсоюзной организации

Адилъсолтанов А.И.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЯСЛИ-САД «ЗВЕЗДОЧКА» С.
ХАМАМАТЮРТ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения ясли-сад «Звездочка» с. Хамаматюрт, реализующего программу дошкольного образования за счет средств республиканского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г за №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике». Постановлением правительства Республики Дагестан от 15 марта 2013г за №129 «Об оплате труда работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан». Постановлением¹ администрации Бабаюртовского района

Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности ДОУ.

1.3. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников ДОУ - совокупность норм, содержащих в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актов, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый Федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени;
- заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;
- должностные оклады работников ДОУ устанавливаются Правительством Республики Дагестан в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников ДОУ с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

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

1.5. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

1.6. Данное Положение вступает в силу со дня его утверждения.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Формирование фонда оплаты труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с Постановлением правительства Республики Дагестан от 15 марта 2013г за №129 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Республики Дагестан и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Республики Дагестан и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».

2.2. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзной организации ДОУ.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников ДОУ осуществляется на основании утвержденного законом Республики Дагестан об республиканском бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного воспитанника для обеспечения Временных требований государственного образовательного стандарта и средств, приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется заведующей ДОУ на календарный год.

2.4. Фонд оплаты труда работников ДОУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

2.5. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части, которая составляет 80% ФОТ, и стимулирующей части, которая составляет 20% ФОТ.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

3.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных сроком на один год и исчисляются в процентном отношении от должностного оклада:

- повару - до 12 %;
- кухонному рабочему - до 12 %;
- зав. складом (кладовщику) - до 12 %;
- рабочему по стирке и ремонту спецодежды - до 12 %;
- грузчику - до 12 %;
- помощнику воспитателя - до 12 %;
- младшему воспитателю - до 12 %;
- уборщику производственных и служебных помещений - до 10 %;

3.2. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35 % (в соответствии со ст. 154 ТК РФ).

3.3. В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.5. Педагогическим работникам устанавливается постоянная компенсационная доплата на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере базовой суммы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. В целях стимулирования работников ДОУ к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 34% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты старшей медицинской сестре за качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и проведение санитарно просветительской работы по укреплению здоровья и профилактики заболеваний воспитанников ДОУ, совмещение работы диет сестры, выплачивать в размере 50% от оклада.

На выплату работника МКДОУ за почетные звания РФ повышается заработная плата на 20%.

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

На выплату педагогическим работникам МКДОУ №5 «Буратино» за педагогический стаж работы выплачивать :

С 3 до 8 - 10% от оклада С 8 до 13 - 15% от оклада С 13 до 18 - 20% от оклада С 23 и далее - 30% от оклада

4.3. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников МКДОУ, определены в соответствии с критериями, утвержденными приказом министерства образования и науки Республики Дагестан, дополнены учреждением самостоятельно и утверждены приказом заведующей (приложение №1).

4.4. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер (1 раз в полгода). Максимальный период выплат - 1 год.

4.5. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом руководителя ДОУ.

4.6. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа руководителя ДОУ.

Размер стимулирующих выплат, доплат, выплачиваемых работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4.7. Для назначения стимулирующих выплат в ДОУ создается экспертная группа, которая утверждается приказом руководителя ДОУ. Экспертная группа проводит собеседование с работниками ДОУ. По итогам собеседования составляется протокол. Приказом руководителя ДОУ утверждается стоимость 1 балла, и назначаются стимулирующие выплаты. В случае, если работник ДОУ не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

4.8. Работники ДОУ предоставляют экспертной группе самоанализ (бланк и график его подачи утверждаются приказом руководителя ДОУ).

4.9. Председатель экспертной группы предоставляет Совету ДОУ для согласования руководителю ДОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

4.10. По результатам согласования заведующая ДОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам ДОУ.

4.11. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых

ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство.
- профессионализм, высокие показатели в работе.
- первое, второе и третье места в смотре-конкурсе.
- высокие результаты по итогам: 3-х месяцев, полугодия, 9-и месяцев, года;
- высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы группы.
- общественную работу в коллективе, участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках.
- за своевременное и качественное предоставление отчетности .
- за высокую результативность воспитанников при подготовке к школьному обучению (по результатам ПМПК).

4.12. Вознаграждение работнику не выплачивается при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- недобросовестном отношении к работе.

6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

6.1. Работникам ДОУ может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Обоснованием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается заведующей дошкольного образовательного учреждения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

7.1. Социальные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.

8. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

8.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишен в случаях:

- недобросовестного выполнения функциональных, трудовых обязанностей - до 100% лишения премий;
- наличия травматизма (детского) в зависимости от травмы - до 100% лишения премии;
- наличия обоснованных жалоб родителей - до 100% лишения премии;

- нарушения трудовой дисциплины и трудового распорядка - до 100% лишения премии;
- нарушения этики и культуры поведения - до 100% лишения премии;
- несвоевременного прохождения медицинского осмотра - до 100% лишения премии;
- пассивности в оказании помощи детскому саду - до 50% лишения премии;
- не соблюдение сохранности детского имущества и имущества детского сада - до 100% лишения премии;
- нарушения санитарно-гигиенического режима - до 100% лишения премии;
- вспышки кишечных и простудных заболеваний по вине работника детского сада - до 100% лишения премии;
- ошибки при составлении отчетной документации - до 10% лишения премии;
- наличия родительской задолженности - до 20% лишения премии;
- оставления детей без присмотра - до 100% лишения премии;
- низкого качества работы, не готовность к занятию, невнимательное отношение к детям - до 100% лишения премии.

8.2. Решение о лишении или уменьшении выплат стимулирующего характера утверждается приказом заведующей МКУДО.

9. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

- 9.1 Произвести подсчёт баллов каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим положением.
- 9.2 Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории- пед. работников разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 9.3 Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.
- 9.4 В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующей и Советом учреждения, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его приказом заведующей МКУДО.
- 10.2 Вопросы, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законом об образовании РД.
- 10.3 В случае принятия правовых актов по вопросам регулирования выплат стимулирующего характера, содержащих иные нормы, чем в настоящем Положении, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.

**Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы
(эффективность труда) работников МКДОУ «Буратино»**

Наименование должности	Критерии	Количество баллов
Старший воспитатель	1. Качественное и своевременное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы;	От 1 до 5
	2. Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.);	От 1 до 10
	3. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения;	От 1 до 10
	4. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	От 1 до 5
	5. Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства;	От 1 до 10
	6. Результативное участие в районных конкурсах, в городских, областных, всероссийских конкурсах;	От 1 до 10
	7. Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками МКДОУ;	От 1 до 5
	8. Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества обучения;	От 1 до 10
	9. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	От 1 до 5
	воспитанников, работников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций.	

	10. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.);	От 1 до 5
	11. Выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем, на различных профессиональных форумах, семинарах, конференциях;	От 1 до 5
	12. Разработка проектов и программ по усовершенствованию образовательного процесса;	От 1 до 10
	13. Своевременный мониторинг образовательного процесса;	От 1 до 5
	14. Отсутствие больничных листов у работника;	От 1 до 5
	15. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	От 1 до 5
Педагогические работники	1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества воспитания и обучения, публикация научно- практической деятельности в средствах массовой информации;	1-10
	2. Проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства (по городу и Республике)	1-10
	3. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников по утвержденным авторским программам и проектам;	1-5
	4. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций.	1-

5. Высокий уровень ведения установленной документации (диагностика, написание перспективных и календарных планов, характеристик на ребенка и т.п.); соблюдение установленной исполнительной дисциплины;	1-10
6. снижение заболеваемости воспитанников;	1-5
7. Семинары, консультации, диспуты и педсоветы.	1-5
8. Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм;	1-10
9. Создание развивающей среды в группе, кружковая работа;	1-10
10. Работа в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости);	1-2
11. Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства;	1-3
12. Участие в обще садовских мероприятиях (праздниках, концертах и т.д.);	1-5
13. Участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.);	1-5
14. Инициативность при замене временно отсутствующих педагогических работников;	1-5
15. Отсутствие больничных листов у педагогических работников;	1-5
16. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	1-5