

«ПРИНЯТО»:
На общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 1
от «23» сентября 2022 г.

«УТВЕРЖДЕНО»:
Заведующая МБДОУОВ
«Копьёвский детский сад Колосок»
Л.А. Владимирова
Приказ № 52/1-ОД «23» сентября
2022 г.

Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения общеразвивающего вида «Копьёвский детский
сад «Колосок»

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально – технической базы, повышение качества образовательного процесса. Закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников.

Настоящее Положение разработано на основании:

- Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановления Правительства Республики Хакасия от 06.02.2014 № 42 о внесении изменений в Постановление Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010 № 578 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда» (с последующими изменениями).
- Постановления Правительства Республики Хакасия от 29.09.2014 №491 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Хакасия»
- Постановление Администрации Орджоникидзевского района от 30.01.2019 г. № 37 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Орджоникидзевский район, переводимых на новую систему оплаты труда (с изменениями Постановления Администрации Орджоникидзевского района от 22 сентября 2022 № 451);
- Штатного расписания.

«ПРИНЯТО»:
На общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 1
от «23» сентября 2022 г.

«УТВЕРЖДЕНО»:
Заведующая МБДОУОВ
«Копьёвский детский сад Колосок»
Л.А. Владимирова
Приказ № 52/1-ОД «23» сентября
2022 г.

**Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения общеразвивающего вида «Копьёвский детский
сад «Колосок»**

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально – технической базы, повышение качества образовательного процесса. Закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников.

Настоящее Положение разработано на основании:

- Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановления Правительства Республики Хакасия от 06.02.2014 № 42 о внесении изменений в Постановление Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010 № 578 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных дошкольных образовательных учреждений Республики Хакасия на новую систему оплаты труда» (с последующими изменениями).
- Постановления Правительства Республики Хакасия от 29.09.2014 №491 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Хакасия»
- Постановление Администрации Орджоникидзевского района от 30.01.2019 г. № 37 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Орджоникидзевский район, переводимых на новую систему оплаты труда (с изменениями Постановления Администрации Орджоникидзевского района от 22 сентября 2022 № 451);
- Штатного расписания.

2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

2.1. Заработная плата работников ДОУ определяется исходя из:

- базовых окладов (базовых должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) устанавливаются по каждой профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню (далее – ПКГ).

Отнесение должностей работников ДОУ к ПКГ осуществляется в соответствии с утверждёнными Минздравсоцразвития РФ требованиями.

2.3. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Порядок и условия формирования окладов (должностных окладов) работников ДОУ

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ДОУ утверждаются органами местного самоуправления на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (ПКГ).

При определении размеров окладов (должностных окладов) работников ДОУ учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования. Диапазон повышающих коэффициентов для педагогических работников:

2,25 – имеющих высшую квалификационную категорию;

2,20 – имеющих первую квалификационную категорию, и статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;

2,15 – имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;

2,10 – имеющих высшее профессиональное образование, без квалификационной категории;

2,0 – Имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;

1,0 – 1,9 – остальных педагогических работников.

Оклад (должностной оклад) руководителя ДОУ определяется учредителем, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (к базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им учреждения, и может составлять до **4-х** размеров указанного среднего должностного оклада, с применением повышающего коэффициента к размеру среднемесячной суммы оплаты за часы работы основного персонала.

4. Порядок формирования работы комиссии по распределению премий

На производственном собрании выбирается комиссия в количестве не менее трех человек, которая утверждается заведующей ДООУ. В состав комиссии должны входить: председатель профсоюзного комитета или председатель общего собрания работников, представители от педагогического персонала и учебно-вспомогательного персонала. Данная комиссия разрабатывает лист самооценки, выплаты стимулирующего характера и оценивает каждого в бальной оценке. Работники ДООУ обязаны до двадцатого числа каждого месяца сдавать листы самооценки с проставленными баллами по критериям, определёнными в Положении. Комиссия проводит заседания в двадцатых числах каждого месяца. Члены комиссии в своей работе руководствуются Приказами: Министерства образования и науки РФ, Министерства образования и науки РХ, Управления образования и настоящим Положением. Обсуждение объективности выставленных баллов проводится на заседании комиссии и заполняется протокол согласования.

По результатам принимается решение комиссии. Решение комиссии принимается большинством голосов, открытым голосованием и считается принятым, если большинство проголосовало «за». Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии, членами комиссии и секретарём комиссии. На основании решения комиссии заведующая ДООУ в трехдневный срок издаёт приказ о размерах выплаты премий работникам ДООУ.

5. Перечень и порядок выплат компенсационного характера

5.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

Наименование выплаты (от условий деятельности)	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Стаж работы или северные надбавки	30%	Согласно штатного расписания
Районный коэффициент	30%	Согласно штатного расписания
Работа в сельской местности	25%	Согласно штатного расписания
Фактическое превышение количества воспитанников в группе (на основании приказа руководителя ДООУ)	коэффициент 1,15 к базисному окладу	Согласно Постановления Администрации Орджоникидзевского района
Тяжелые работы, работа с вредными или опасными условиями	12%	Статья 147 ТК РФ, штатное расписание;

труда		
-------	--	--

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

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

6. Перечень и порядок выплат стимулирующего характера

Система стимулирующих выплат работников ДОУ включает в себя поощрительные выплаты за **интенсивность и высокие результаты работы**, за **качество** выполняемых работ и за стаж непрерывной работы/выслугу лет.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно, если в данном фонде достаточно средств на текущий месяц.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в баллах. После распределения баллов всем работникам ДОУ за указанный период, комиссия от общей суммы рассчитывает стоимость одного балла. Затем производится расчет общей суммы выплат ежемесячных стимулирующих выплат характера каждого работника ДОУ.

Размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам на год

За стаж непрерывной работы, выслугу лет

Стаж работы	Размеры выплат, процент
От 5 до 10 лет	до 5 %
От 10 до 20 лет	до 10 %
Свыше 20 лет	до 15 %

7. Показатели премирования

1. Показатели стимулирования деятельности педагогических работников

Критерии	Результативность	Количество баллов
1. За профессиональный рост педагога. Представление и	Внутри ДОУ	16

обобщение своего опыта: ЕМД, МО, конференции, семинары, вебинары, открытые занятия, круглые столы, мастер-классы, педагогические чтения.	Районном Региональном	26 36
2. Участие в инновационной деятельности: проектной, исследовательской и их качество.		16
3. Соблюдение требований предъявляемых к организации предметно-развивающей среде (эстетичность, сезонность, мобильность, безопасность)		16
4. Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (изготовление наглядного, дидактического материала)		16
5. За подготовку, организацию и эффективное участие воспитанников в конкурсах, выставках, спортивных мероприятиях разного уровня	Внутри ДОУ Районном Региональном	16 26 36
6. Наличие благодарности от родителей, руководителя и вышестоящей организации		16
7. Победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства	Внутри ДОУ Районном Региональном	16 26 36
8. Работа с родителями: - Разнообразие программ, форм работы с родителями, их педагогическая целесообразность (анкетирование); - Активное привлечение родителей в общесадовские и групповые мероприятия.		16 26
9. Выполнение организационных, методических и административных поручений		до 26
10. Качественная организация досуговой деятельности: викторины, квесты, творческие вечера		16
11. Повышение квалификации	72 часа и более; Краткосрочны курсы.	26 16
12. Ведение личного блога/ работа с официальным сайтом ДОУ (обновление и пополнение информацией)		16
13. Публикации		16
14. Отсутствие задолженности по оплате за содержание воспитанников ДОУ	Нет задолженности Задолженность 30%	26 16
15. Личный вклад в организацию		16

праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, дополнительные роли)		
16. Активное участие в общественно значимых мероприятиях: праздники, акции, субботники и др.	Внутри ДОУ Районном Региональном	16 26 36
17. Взаимозаменяемость работников (случай экстренной замены)		16.
18. Участие в различных комиссиях, рабочих группах, объединениях.		16
19. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа), её качество и эффективность		16
20. Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и др)		16
21. За особый подход в создании предметно-развивающей безопасной среды прогулочных площадках и территории ДОУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности		16

2. Показатели стимулирования деятельности музыкального руководителя

Критерии	Результативность	Количество баллов
1. Обогащение музыкального зала		16
2. Подготовка и участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях на уровне:	ДОУ Района Регион	16 26 36
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства	ДОУ Район Республика	16 26 36
4. Подготовка и проведение открытого мероприятия, праздника на уровне:	ДОУ Района	16 26
5. Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ		16
6. Публикации в средствах массовой информации, в научных и профессиональных изданиях		16 за каждое
7. Ведение личного блога в сети интернет; обогащение сайта ДОУ		16
8. Проведение мастер-классов, консультаций, выступления на педсоветах, участие в конференциях, семинарах, круглых столах на уровне:	ДОУ Района	16 26
9. Оформление зала и коридора ДОУ		16

10. Изготовление костюмов и атрибутов к праздникам и мероприятиям ДОУ (для детей и взрослых)		16
11. Проведение индивидуальной работы с детьми		16
12. Использование в работе информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных ресурсов		16
13. Использование нетрадиционных способов взаимодействия с родителями воспитанников (мастер-классы, различные акции, семинары, семейные клубы, круглые столы и пр.)		16
14. Участие в творческих, рабочих группах, комиссиях, экспериментальной работе.		16
15. Прохождение курсов повышения квалификации	Курсы 72 часа и более	26
	Краткосрочные курсы	16
16. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа) её качество и эффективность.		16
17. Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ (субботники, ремонты, акции)		16
18. Взаимозаменяемость работников (случай экстренной замены)		16
19. Выполнение организационных, методических и административных поручений		16

3. Показатели стимулирования деятельности инструктора по физической культуре

Критерии	Результативность	Количество баллов
1. Низкий уровень заболеваемости воспитанников за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат	Посещаемость 95-100% Посещаемость 80-90%	26 16
2. Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды		16
3. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа), её качество и эффективность		16
4. Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.		16
5. Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.		16
6. Публикации в средствах массовой информации, в научных и профессиональных изданиях		16
7. Разработка и реализация		16

проектов, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ		
8. Ведение личного блога в сети интернет; обогащение сайта ДОУ		16
9. Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	ДОУ Район Регион	16 26 36
10. Участие в конкурсах педагогического мастерства	ДОУ Район Регион	16 26 36
11. Подготовка и проведение открытого мероприятия, праздника на уровне:	ДОУ Района Регион	16 26 36
12. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья).		16
13. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:	ДОУ Район Регион	16 26 36
14. Индивидуальная работа с детьми		16
15. Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);		16
16. Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.		16
17. Активное участие в общественных мероприятиях ДОУ (субботники, ремонты, акции)		16
18. Взаимозаменяемость работников (случай экстренной замены)		16
19. Выполнение организационных, методических и административных поручений		16

8. В каких случаях не начисляется премия

1. Нарушение трудовой дисциплины
2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима
3. Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности
4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей и сотрудников
5. Обоснованные жалобы родителей на сотрудника за низкое качество работы, за невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение норм педагогической этики.

6 Невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей нарушения и упущения в работе отмеченные в актах, справках, предписаниях, приказах и иных контрольно-надзорных органов.

7 За несвоевременную сдачу документации.

8 Наличие замечаний при ведении обязательной документации

9 Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

10 Пассивность в участии общественных мероприятий внутри ДООУ и на других уровнях

11 За создание конфликтных ситуаций на работе.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

9.2. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

9.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) – устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.4. Настоящее положение, изменения и дополнения к нему обсуждаются на общем собрании трудового коллектива ДООУ, утверждаются и вводятся в действие приказом руководителя ДООУ.

9.5. Срок действия данного Положения не ограничен. В данном Положении возможны изменения и дополнения.

«Приложение № 1

к Положению об
оплате труда
работников
муниципального
бюджетного
дошкольного
образовательного
учреждения
общеразвивающего
вида «Копьёвский
детский сад
«Колосок

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов), при
установлении оплаты труда работникам по профессиональным
квалификационным группам

Наименование	Квалифика- ционный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	2	3	4
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3480	1,0 - 3,90
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3600	1,0 - 3,85
	2	3600	1,0 - 3,85
ПКГ должностей педагогических работников	1	7776	1,0 - 2,25
	2	8060	1,0 - 2,25
	3	8188	1,0 - 2,25
	4	8302	1,0 - 2,25
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1	3565	1,0 - 3,90
	2	3600	1,0 - 3,86
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1	3660	1,0 - 3,80
	2	3720	1,0 - 3,74
	3	3816	1,0 - 3,66
	4	3888	1,0 - 3,60
	5	3960	1,0 - 3,53

ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1	4200	1,0 - 3,35
	2	4260	1,0 - 3,30
	3	4320	1,0 - 3,26
	4	4380	1,0 - 3,23
	5	4440	1,0 - 3,18
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1	4560	1,0 - 3,10
	2	4620	1,0 - 3,06
	3	4680	1,0 - 3,04
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	1	4878	1,0 - 3,04
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	1	4896	1,0 - 3,03
	2	4914	1,0 - 3,02
	3	4950	1,0 - 3,00
	4	4986	1,0 - 2,98
	5	5022	1,0 - 2,96
ПКГ «Врачи и провизоры»	1	3892	1,0 - 3,74
	2	3962	1,0 - 3,68
	3	4000	1,0 - 3,65
	4	4038	1,0 - 3,62
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1	3565	1,0 - 3,86
	2	3600	1,0 - 3,83
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1	3660	1,0 - 3,78
	2	3720	1,0 - 3,72
	3	3816	1,0 - 3,65
	4	3888	1,0 - 3,60

»;

