

«ПРИНЯТО»:

**На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2
от «28» декабря 2024г.**

«УТВЕРЖДАЮ»:
Заведующая МБДОУОВ
«Копьёвский детский сад Колосок»
Л.А. Владимирова
Приказ №44-ОД от «28» декабря 2024г.



**Положение
о новой системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
общеразвивающего вида «Копьёвский детский сад «Колосок»
(в новой редакции)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида «Копьёвский детский сад «Колосок» (далее - 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);
- 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 последующими изменениями);

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида «Копьёвский детский сад «Колосок» (далее – Учреждение).

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств Республиканского и Муниципального бюджета, установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим Положением.

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.

2.4. Фонд оплаты труда работников ДОУ состоит из базовой части, компенсационной части и стимулирующей части.

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

3.1. 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). Базовые оклады устанавливаются в размере, согласно таблице 1.

3.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению в соответствии с таблицей 2. В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям. При определении размеров окладов (должностных окладов) работников ДОУ учитывается уровень квалификации работника (квалификационная категория), уровень образования.

3.3. Умноженные на величину повышающего коэффициента размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) образуют величину окладов, определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных выплат.

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;
- 2,00 – имеющих среднее профессиональное образование, без квалификационной категории;
- 1,0 – 1,9 – остальных педагогических работников.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) специалистов ДОУ, работающих в сельской местности, устанавливаются с повышающим коэффициентом 1,25.

Таблица 1.

№	Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Должность	Базовый оклад/Диапазон размеров повышающих коэффициентов к Бок
1	Педагогический персонал ПКГ должностей педагогических работников: Первый квалификационный уровень	Музыкальный руководитель Инструктор по физической культуре	8165,00 (1,0-2,25) 8165,00 (1,0-2,25)

	1.2. Третий квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	8597,00 (1,0-2,25) 8597,00 (1,0-2,25)
2	Учебно-вспомогательный персонал ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала. Первый кв.уровень	помощник воспитателя	3480,00 (1,0-3,90)
3	Обслуживающий персонал ПКГ общеотраслевые должности служащих второго уровня: 2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	3720,00 (1,0-3,80)
4	ПКГ общеотраслевые профессии рабочих первого уровня: 1 квалификационный уровень	Уборщик производственных и служебных помещений	3565,00 (1,0-3,66)
5	Обслуживающий персонал ПКГ общеотраслевые профессии рабочих первого уровня: 1 квалификационный уровень	сторож рабочий по обслуживанию здания кухонный работник	3565,00 (1,0-3,86) 3565,00 (1,0-3,82) 3565,00 (1,0-3,82)
6	ПКГ общеотраслевые профессии рабочих второго уровня: 1 квалификационный уровень	повар машинист по стирке белья	3660,00 (1,0-3,72) 3660,00 (1,0-3,72)
7	ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал 3 квалификационный уровень	медицинская сестра	4950,00 (1,0-3,00)

3.4. Заработная плата руководителя ДОУ состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размеры должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором. Руководителю ДОУ выплаты стимулирующего характера устанавливаются органами местного самоуправления с учетом достижения организацией показателей эффективности работы руководителя ДОУ.

3.5. Должностной оклад руководителя ДОУ определяется учредителем, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им учреждения, и может составлять до 4 размеров указанного среднего базового оклада (базового должностного оклада).

3.6. К основному персоналу ДОУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация. Отнесение должностей работников ДОУ к основному персоналу рекомендуется осуществлять в соответствии с Перечнем должностей, приведенным в таблице ниже:

№	Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу
1	Воспитатель
2	Инструктор по физической культуре
3	Музыкальный руководитель

3.7. Заработная плата работникам педагогического, учебно-вспомогательного персонала, служащим и рабочим устанавливается руководителем ДОУ на основании трудового договора исходя из оклада (должностного оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.8. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным актом ДОУ.

4. Перечень и порядок выплат стимулирующего характера

4.1. Система стимулирующих выплат работникам ДОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных величинах.

4.2. В ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- иные поощрительные выплаты.

4.3. Размер выплат за стаж педагогической работы устанавливается в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу) в соответствии с размерами, указанными в таблице ниже:

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (Приложение №1).

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

4.5. 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 ежемесячных стимулирующих выплат каждого работника ДОУ.

5. Перечень и порядок выплат компенсационного характера

5.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда);
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников ДОУ по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в абсолютных величинах.

Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Перечень выплат компенсационного характера:

Таблица 2

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Стаж работы или северные надбавки	30%	Постановление РХ от 09.11.2010 № 578 (с последующими изменениями)
Районный коэффициент	30%	Постановление РХ от 09.11.2010 № 578 (с последующими изменениями)
Работа в сельской местности	25%	Постановление РХ от 09.11.2010 № 578 (с последующими изменениями)
Тяжелые работы, работа с вредными или опасными условиями труда	12%	Статья 147 ТК РФ, штатное расписание
Фактическое превышение количества воспитанников в группе (на основании приказа руководителя ДОУ)	коэффициент 1,15 к базисному окладу	Постановление РХ от 09.11.2010 № 578 (с последующими изменениями)
Педагогическим работникам, осуществляющим обучение хакасскому языку, педагогам Д.О., ведущим кружки по изучению хакасского языка	коэффициент 1,15 к базисному окладу	Постановление РХ от 09.11.2010 № 578 (с последующими изменениями)

- 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 случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

- За работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата в размере:

- повар - до 12%;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - до 12%;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды - до 12%;
- помощник воспитателя - до 12%;
- уборщик производственных и служебных помещений - до 12%

5.4. 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. Порядок формирования работы комиссии по распределению премий

6.1. На производственном собрании выбирается комиссия в количестве не менее трех человек, из числа работников ДОУ, персональный состав которой, утверждается приказом заведующей ДОУ. Выбирается председатель и секретарь комиссии.

6.2. Комиссия разрабатывает лист самооценки, в которой работник представляет результаты своей деятельности, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.3. Работники ДОУ обязаны до двадцатого числа каждого месяца сдавать листы самооценки с проставленными баллами по критериям, определённым в Положении.

6.4. 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.

6.5. Обсуждение объективности выставленных баллов проводится на заседании комиссии и заполняется протокол согласования, который подписывается председателем комиссии, членами комиссии и секретарём комиссии.

6.6. На основании решения комиссии заведующая ДОУ в трехдневный срок издаёт приказ о размерах выплаты премий работникам ДОУ.

7. В каких случаях не начисляется премия

- 7.1. Нарушение трудовой дисциплины.
- 7.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 7.3. Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности.
- 7.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей и сотрудников.
- 7.5. Обоснованные жалобы родителей на сотрудника за низкое качество работы, за невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение норм педагогической этики.
- 7.6. Невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей нарушения и упущения в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях, приказах и иных контрольно-надзорных органов.
- 7.7. За несвоевременную сдачу документации.
- 7.8. Наличие замечаний при ведении обязательной документации.
- 7.9. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 7.10. Пассивность в участии общественных мероприятий внутри ДОУ и на других уровнях.
- 7.11. За создание конфликтных ситуаций на работе.
- 7.12. В случае какого-либо нарушения снимается 50% баллов из общего количества набранных.

8. Гарантии по оплате труда

- 8.1. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.
- 8.2. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.
- 8.3. 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.
 - при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
 - при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.
 - при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.
- 8.4. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему обсуждаются на общем собрании трудового коллектива ДОУ, утверждаются и вводятся в действие приказом руководителя ДОУ.
- 8.5. Срок действия данного Положения не ограничен. В данном Положении возможны изменения и дополнения.

Приложение №1
к Положению о новой системе
оплаты труда работников
ДОУ

Показатели стимулирования деятельности воспитателя

Критерии	Результативность	Количество баллов	Примечание	Балл
1. За профессиональный рост педагога. Представление и обобщение своего опыта: ЕМД, МО, конференции, семинары, вебинары, открытые занятия, круглые столы, мастер-классы, педагогические чтения.	Внутри ДОУ Районном Региональном	16 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, квёсты, творческие вечера		16		
11. Повышение квалификации	72 часа и более; Краткосрочные 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 праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, дополнительные роли)		16		
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		
Итого				

Показатели стимулирования деятельности музыкального руководителя

Критерии	Результативность	Количество баллов	Примечание	Балл
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 Краткосрочные курсы	26		
		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		
Итого				

Показатели стимулирования деятельности инструктора по физической культуре

Критерии	Результативность	Количество баллов	Примечание	балл
1. Низкий уровень заболеваемости воспитанников за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат	Посещаемость 95-100%	26		
	Посещаемость 80-90%	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 проектов, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ		16		
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		