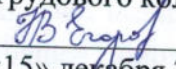


муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад села Ручейки»

Согласовано:

Уполномоченный представитель
Трудового коллектива
 Н.В.Егоров
«15» декабря 2021г.

Заместитель начальника отдела
образования
 Л.С. Лунина
«15» декабря 2021г.



Утверждаю:

Заведующий МКДОУ
«Детский сад села Ручейки»
«15» декабря 2021г.
Л.В.Бондаренко



**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад села Ручейки»**

2021г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с. Ручейки (далее – учреждение), реализующего программу дошкольного образования за счет средств местного и областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- устанавливает размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- устанавливает выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Приказом Министерства Образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. №1014 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»;
- Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

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

- система оплаты труда работников учреждения – совокупность норм, содержащих в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с Федеральными законами, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- заработная плата работников – 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 учреждения устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;
- надбавки за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.
- специалистам муниципальных учреждений образования, работающим на селе, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы увеличиваются на 25 процентов.

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) МРОТ.

1.5. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника учреждения по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника – с учреждением, для руководителя – с учредителем) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

2. Оплата труда работников

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа трудового коллектива учреждения.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании, утвержденного решением Собрания депутатов муниципального района бюджета на соответствующий финансовый год и средств, приносящей доход деятельности. (Постановление №365 от 30.04.2013г.)

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год.

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

2.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования.

2.6. Расходы по оплате труда работников, включая стимулирующие выплаты, осуществляется за счёт общего фонда оплаты труда предусмотренного бюджетными ассигнованиями учреждения.

2.7. Экономия по фонду оплаты труда учреждения направляется на премирование и материальную помощь работникам.

2.8. Размер выплат работникам стимулирующего и компенсационного характера, период их действия утверждается приказом работодателя.

2.9. Компенсационные выплаты (доплаты) работникам устанавливаются согласно тарификации (два раза в год с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа).

2.10. При установлении выплат, а также определения их размера учитываются качество, результативность и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

3.1. Работникам учреждения производится компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Конкретный размер определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в данных условиях.

3.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад работника без учёта иных доплат и надбавок.

3.3. К компенсационным выплатам относятся:

- надбавки за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
 - доплата в повышенном размере за работу в ночное время;
 - доплата за работу в выходные и праздничные дни;
 - доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
 - доплата за сверхурочную работу;
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации;
- 3.4. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон, с учётом содержания и объема дополнительной работы.
- 3.5. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации, приведены в приложении №1.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

- 4.1. В целях стимулирования работников учреждения к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда выплачиваются стимулирующие выплаты.
- 4.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы и (или) выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно, по оценке показателей эффективности деятельности работников (приложение №2). Подведение итогов выполнения показателей эффективности деятельности работников производится Трудовым коллективом ДООУ.
- 4.3. Назначение стимулирующих выплат распределяется на собраниях Трудового коллектива.
- 4.4. Приказом руководителя учреждения утверждается размер стимулирующих выплат.

5. Порядок Премирования

- 5.1. В случае экономии фонда оплаты труда средства могут быть направлены на премирование работников учреждения.
- 5.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.
- 5.3. В учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период).
- 5.4. Премия начисляется на основании приказа руководителя за фактически отработанное время по согласованию с членами Трудового коллектива, согласно приложению №3. На данный вид премирования начисления РК и ДК не производятся. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
- 5.5. Снижение премии может производиться за низкое качество и несвоевременное выполнение работы.

5.6. Премирование работнику не производится при неоднократном грубом нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей, систематическом нарушении трудовой дисциплины, недобросовестном отношении к работе.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам может быть оказана материальная помощь в пределах экономии (Постановление администрации МО «Октябрьский муниципальный район» № 16 от 28.01.2021г.).

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

а) на погребение умерших близких родственников работников (родители, супруги, дети) в размере не более 9000 рублей;

б) на выплату единовременного денежного вознаграждения в связи с юбилейными датами в размере среднемесячной заработной платы, но не более 6000 рублей. При выделении единовременного денежного вознаграждения считать начальной юбилейной датой пятидесятилетие со дня рождения;

в) оказывать материальную помощь на погребение умерших работников, бывших работников (при обращении родственников умерших работников) в размере среднемесячной заработной платы, но не более 24000 рублей и 9000 рублей соответственно.

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

6.4. Решение об оказании материальной помощи и её размер принимается руководителем учреждения.

Приложение № 1

Виды и размеры компенсационных выплат

| № п/п | Виды | Размер % |
|-------|--|--|
| 1. | За работу в ночное время | В соответствии со ст.154 ТК РФ до 40% 694.23 рублей. |
| 2. | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | В соответствии со ст.153 ТК РФ |
| 3. | За работу с вредными и опасными условиями труда: | |
| | Повару | До 40% |
| | Машинисту по стирке и ремонту спецодежды | До 20% |
| 4. | Младшему воспитателю за подвоз и отвоз детей | До 35% |

Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

| Наименование выплаты | Условия осуществления выплаты | Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах) |
|---|--|---|
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда | Положение о системе оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад с. Ручейки» от 15.12.2021г. | До 100% |
| Премияльные выплаты по итогам работы | | Не носят обязательный характер |

Приложение №2

Показатели оценки эффективности деятельности работников,
для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты труда

ВОСПИТАТЕЛЬ, МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

| № | Показатели | Критерии оценки | Максим. кол-во баллов |
|----|---|--|-----------------------|
| 1. | Результаты выполнения требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне | -Более 70 %детей -от 60-70 % детей От 50-60 % детей | 5 3 2 |
| 2. | Обеспечение охраны жизни и здоровья детей | -отсутствие детского травматизма; -травматизм зафиксирован. | 5 0 |
| 3. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников: | -наличие плана работы воспитателя с родителями; -реализация плана работы; -проведение консультаций 2 и более. | 5 5 5 |
| 4. | Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы: | -наличие плана по организации физического воспитания; -реализация плана по организации физического воспитания; -система коррекционной работы; -система профилактической работы; - отсутствие замечаний по соблюдению сан-эпид.режима в группе (организация питания, личная гигиена детей, утренний фильтр, маркировка) | 2 3 5 5 5 |
| 5 | Работа с детьми из социально опасных семей: | -наличие плана мероприятий; -реализация плана мероприятий. | 2 3 |
| 6. | Участие в методической работе и инновационной деятельности, в конкурсах профессионального мастерства. | -выступление на методических объединениях разного уровня, конференциях, семинарах, вебинарах (наличие сертификатов); -участие в районных, областных, всероссийских конкурсах (наличие сертификатов); -выставление методических разработок на сайте; - работа по самообразованию (выполнение плана работы) | 10 10 5 5 |
| 7. | Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (родители, законные представители) | -отсутствие жалоб - наличие жалоб | 2 0 |
| 8. | Соблюдение этики и трудовой дисциплины: | -внешний вид -речевой этикет | 2 3 |

| | | | |
|-----|--|--|-------------------------------------|
| 9. | Качество и результативность ведения документации: | <ul style="list-style-type: none"> - наличие рабочей программы, программы воспитания, календарно-тематического планирования, ежедневных планов (с предоставлением ежедневных планов) - документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления - документация соответствует предъявленным требованиям - документация ведётся своевременно, но отмечаются единичные рекомендации оформлению, содержанию | <p>5</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> |
| 10. | Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе | <ul style="list-style-type: none"> - посещаемость составляет свыше 91% - посещаемость составляет от 81% до 90% - посещаемость составляет от 75% до 80% | <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> |
| 11 | Выполнение задач годового планирования ДОУ | - своевременное предоставление информации согласно плана административно-педагогического контроля | 5 |
| 12 | Участие и результативность воспитанников в различных уровнях конкурсах, олимпиадах | <ul style="list-style-type: none"> - первые призовые места; - участие; - нет участия. | <p>5</p> <p>3</p> <p>0</p> |
| 13 | Создание благоприятных условий пребывания воспитанников в ДОУ | <ul style="list-style-type: none"> - обновление стендов в группах - благоустройство предметно-развивающей среды | <p>5</p> <p>5</p> |

Младший воспитатель

| № | Критерии оценки | Оценка в баллах | Периодичность выплаты |
|----|---|-----------------|-----------------------|
| 1. | Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей) | 2 балла | ежемесячно |
| 2. | Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций. | 2 балла | ежемесячно |
| 3. | Соблюдение этики и трудовой дисциплины: -внешний вид -речевой этикет | 5баллов | ежемесячно |
| 4. | Отсутствие устных и письменных замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной, антитеррористической безопасности, электробезопасности, охраны труда, Роспотребнадзора. | 5 баллов | ежемесячно |

ЗАВХОЗ

| № | Критерии оценки | Оценка в баллах | Периодичность выплаты |
|----|--|-----------------|-----------------------|
| 1. | Отсутствие устных и письменных замечаний, обоснованных жалоб со стороны проверяющих, администрации , педагогов, работников д/сада, родителей (законных представителей) | 2 балла | ежемесячно |
| 2. | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 2 балла | ежемесячно |
| 3. | Высокое качество выполнения должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины) | 3 балла | ежемесячно |
| 4. | Отсутствие устных и письменных замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной, антитеррористической безопасности, электробезопасности, охраны труда , Роспотребнадзора. | 5баллов | ежемесячно |

ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

| № | Критерии оценки | Оценка в баллах | Периодичность выплаты |
|----|--|-----------------|-----------------------|
| 1. | Отсутствие устных и письменных замечаний, обоснованных жалоб со стороны проверяющих, администрации , педагогов, работников д/сада, родителей (законных представителей) | 2 балла | ежемесячно |
| 2. | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 2 балла | ежемесячно |
| 3. | Высокое качество выполнения должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины) | 3 балла | ежемесячно |
| 4. | Отсутствие устных и письменных замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной, антитеррористической безопасности, электробезопасности, охраны труда , Роспотребнадзора. | 5баллов | ежемесячно |

ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ

| № | Критерии оценки | Оценка в баллах | Периодичность выплаты |
|----|--|-----------------|-----------------------|
| 1. | Отсутствие устных и письменных замечаний, обоснованных жалоб со стороны проверяющих, администрации , педагогов, работников д/сада, родителей (законных представителей) | 2 балла | ежемесячно |
| 2. | Высокий уровень исполнительской дисциплины | 2 балла | ежемесячно |
| 3. | Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, обработке и хранения продуктов питания: – качественное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, обработке и хранения продуктов питания. - выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приёмке, обработке и хранения продуктов питания с единичными | 5 баллов | ежемесячно |

| | | | |
|----|---|--------|------------|
| | нарушениями | | |
| 4. | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания | 3балла | ежемесячно |
| 5. | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок контролирующих органов: – отсутствие замечаний по итогам проверок и ревизий | 3балла | ежемесячно |
| 6. | Отсутствие замечаний по выполнению Правил Внутреннего Трудового распорядка – отсутствие замечаний | 3балла | ежемесячно |

ДВОРНИК

| Критерии оценки | Оценка в баллах | Периодичность выплаты |
|---|-----------------|-----------------------|
| Отсутствие устных и письменных замечаний, обоснованных жалоб со стороны проверяющих, администрации, педагогов, работников д/сада, родителей (законных представителей) | 2 | ежемесячно |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины | 2 | ежемесячно |
| Высокое качество выполнения должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины) | 5 | ежемесячно |
| Отсутствие устных и письменных замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной, антитеррористической безопасности, электробезопасности, охраны труда, Роспотребнадзора. | 3 | ежемесячно |

РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ, СТОРОЖ

| Критерии оценки | Оценка в баллах | Периодичность выплаты |
|---|-----------------|-----------------------|
| Отсутствие устных и письменных замечаний, обоснованных жалоб со стороны проверяющих, администрации, педагогов, работников д/сада, родителей (законных представителей) | 2 | ежемесячно |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины | 2 | ежемесячно |
| Высокое качество выполнения должностных инструкций и правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины) | 5 | ежемесячно |
| Отсутствие устных и письменных замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной, антитеррористической безопасности, электробезопасности, охраны труда, Роспотребнадзора. | 3 | ежемесячно |

Виды и размеры премирования работников за счёт экономии фонда оплаты труда учреждения

| № п/п | Виды | Размер премии (годовая) (руб.) |
|-------|---|--------------------------------|
| 1 | Добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство в работе | 3000 |
| 2 | Высокая результативность по итогам работы за год | 1000 |
| 3 | Высокий уровень работы, повышающий рейтинг ДОУ | 2000 |
| 4 | Высокий уровень работы по охране прав детей, оставшихся без попечения родителей и находящихся в социально-опасном положении | 2000 |
| 5 | Своевременное и эффективное выполнение особо важных работ | 3000 |
| 6 | За интенсивность и напряженность работы | 3000 |