

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №51

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад №12 с. Ногир»
(протокол от 25.08.2023г. № 1)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 12»
_____ Цховребова Д.Г.
Приказ №43 от 25.08.2023г.

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 12 с.Ногир»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №12 с. Ногир» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №12 с. Ногир» (далее – образовательное учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ с изменениями от 29 декабря 2022 года, Положение об оплате труда работников организации сферы образования и науки Республики Северная Осетия-Алания от 3 декабря 2021года с изменениями от 17 января 2023 года и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП- 1992/02;

1.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с [Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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".](#)

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Повышение уровня реального содержания заработной платы работников обеспечивается посредством индексации размеров заработной платы. Объем фонда оплаты труда работников Организации подлежит ежегодной индексации исходя из индекса роста потребительских цен, сложившегося в Республике Северная Осетия-Алания за отчетный финансовый год.

(абзац введен [Постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 17.01.2023 N 12](#))

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Размер заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется отдельно по каждой должности.

II. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется в соответствии с ее штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Организации.

2.2. Штатное расписание включает в себя должности работников данном учреждении и утверждается руководителем учреждения. Наименование должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.3. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

2.3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера) стимулирующей части.

2.3.2. Базовые оклады (ставки) работникам учреждения устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с должностями работников, отнесенными к соответствующим ПКГ.

Базовые оклады (ставки), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени.

Размеры базовых окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (далее - компенсация) в размере 100 рублей.

Базовый оклад (ставка) педагогических работников учреждения определяется по формуле:

$Об = Обп + К$, где:

Об - базовый оклад (ставка);

Обп - базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

К - компенсация.

2.3.3. Выплаты компенсационного характера, включаемые в базовую часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами учреждения, разработанными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и рассчитываются в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения, а руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель). Конкретный размер выплаты определяется с учетом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие выплаты:

1) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Объем дополнительной работы не должен превышать половины месячной нормы часов по совмещаемой должности;

2) за замещение временно отсутствующего воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$Дз = (Об + Нк) / Чпр \times Чф$, где:

Дз - размер доплаты за замещение временно отсутствующего воспитателя;

Об - базовый оклад (ставка) воспитателя;

Нк - размер надбавки за квалификационную категорию.

Для воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию, значение Нк - 2000 рублей;

для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение Нк - 4000 рублей;

Чпр - норма часов в месяц по производственному календарю;

Чф - фактическое количество часов, замещенных воспитателем за месяц;

4) за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

$Дз = Об / Чпр \times Чф$, где:

Дз - размер доплаты за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя;

Об - базовый оклад (ставка) помощника воспитателя;

Чпр - норма часов в месяц по производственному календарю;

Чф - фактическое количество часов, замещенных помощником воспитателя за месяц;

5) за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) размер выплаты составляет от 20 до 22 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения;

6) за сверхурочную работу выплата производится в соответствии со статьей 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](#);

7) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплата производится в соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](#);

8) за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, размер выплаты составляет от 4 до 7 процентов тарифной ставки (базового оклада (ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 [Трудового кодекса Российской Федерации](#) для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

11) за специфику работы:

педагогическим, медицинским и руководящим работникам (работникам, занимающим должности руководителей):

за работу в специальных (коррекционных) образовательных Организациях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) - 1 500 рублей;

за специфику работы педагогическим работникам:

за преподавание родного языка и родной литературы - 1 100 рублей;

за обслуживание официального сайта Организации – 1500 руб;

за обслуживание официальной страницы Организации в социальных сетях – 1500 руб;

за обслуживание ПФДО Организации – 1000 руб;

молодым специалистам (педагогическим работникам) со стажем работы до 2 лет - 2000 руб.;

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя:

- стимулирующие выплаты руководителю организации;
- стимулирующие выплаты в абсолютной сумме;
- стимулирующие выплаты по критериям, рассчитываемые из стоимости одного балла. Сумма данной части стимулирующих выплат формируется из общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда за минусом стимулирующих выплат руководителя и выплат в абсолютной сумме (фиксированных).

3.2. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;

суммируются баллы, полученные всеми претендентами (общая сумма баллов);

из стимулирующей части отнимается стимулирующая заведующего и сумма доплат в абсолютной форме;

оставшаяся стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

3.3. В случае внутреннего совместительства работники учреждения, включая бухгалтера, могут претендовать на стимулирующие надбавки только по одной из занимаемых должностей.

3.4. Заведующий МБДОУ «Детский сад №12 с. Ногир» имеет право претендовать на стимулирующую надбавку в соответствии с муниципальным Положением об установлении надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (стимулирующих выплат) руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации местного самоуправления Пригородного муниципального района РСО-Алания.

3.5. Расчёт стимулирующих выплат руководителю осуществляется согласно Положению об установлении надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) руководителям организаций, подведомственных Управлению образования АМС Пригородного муниципального района РСО-Алания в рамках Положения об оплате труда работников, утвержденным Постановлением АМС Пригородного муниципального района РСО-Алания.

3.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации устанавливается приказом Управления с учётом достижения целевых показателей эффективности работы организации в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя. Перечень целевых показателей эффективности работы организации утверждается приказом Управления.

3.7. Увольнение руководителя не лишает его права на получение выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

3.8. Выплата руководителю учреждения за эффективную работу по внебюджетной деятельности (если таковая имеется) может устанавливаться приказом Учредителя по итогам работы за год в процентном отношении от суммы привлечённых средств и выплачивается ежемесячно в равных долях в течение года, следующего за отчётным, за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

3.9. При увольнении руководителя организации, назначенная выплата производится в полном объёме.

3.10. Руководителю организации при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

3.11. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, при наличии экономии по фонду оплаты труда, в целях поощрения работников организации может быть выплачена премия.

Порядок и условия премиальных выплат устанавливаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. В состав экспертной комиссии общеобразовательного учреждения входят члены педагогического коллектива, избранных на общем собрании трудового коллектива.

3.13. Оценка качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется на основании показателей, утвержденных в общеобразовательном учреждении (Приложение 1).

3.14. Общая сумма баллов по показателям качества и результативности деятельности составляет 100 баллов.

3.15. Конкретные значения показателей в баллах утверждаются на уровне учреждения в соответствии с образовательной программой учреждения.

3.16. Получить стимулирующую надбавку могут работники, набравшие не менее определенного количества баллов, нижний предел которого устанавливается на уровне учреждения (25 баллов). Распределение стимулирующих выплат утверждается приказом заведующего, на основании которого осуществляются ежемесячные выплаты.

IV. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. К участию в конкурсе на получение стимулирующей надбавки допускаются члены коллектива, проработавшие не менее 6 месяцев в учреждении, без предъявления требований к стажу работы.

4.2. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника учреждения для установления стимулирующих выплат является его личное обращение (заявление).

4.3. Основными принципами оценки достижений работников учреждения являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

4.4. Работник учреждения, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями, проставляет баллы самооценки и подаёт в экспертную комиссию учреждения подтверждающие документы.

4.5. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов, которые утверждаются в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения.

4.6. Численный состав претендентов из числа педагогического персонала (далее - ПП) административно-управленческого персонала (далее - АУП), не ограничен.

4.7. Экспертная комиссия, утвержденная приказом заведующего, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

4.8. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет оценочный лист претендента в баллах и утверждает его на своем заседании.

4.9. Претендент на получение стимулирующей части с момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней вправе подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

4.10. Утвержденный экспертной комиссией сводный оценочный лист оформляется протоколом о распределении стимулирующей части фонда оплаты протокол направляется заведующему учреждения.

4.11. Заведующий учреждения, рассматривает итоговый протокол, оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

4.12. Заведующий издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения по результатам их профессиональной деятельности за отчётный период. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам учреждения.

4.13. При увольнении сотрудника фиксированные стимулирующие выплаты прекращаются; при увольнении сотрудника, получавшего выплаты согласно результатам критериев профессиональной деятельности за отчётный период, стимулирующие выплаты выплачиваются за все отработанные месяцы в соответствии с приказами на стимулирующие выплаты, исключая 1 месяц отпуска.

4.14. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены работнику руководителем учреждения по согласованию с педагогическим советом в случае:

- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;
- сотруднику, получившему дисциплинарное взыскание в форме замечания, выплаты производятся в размере 50% от суммы, установленной по результатам экспертной оценки;
- сотруднику, получившему дисциплинарное взыскание в виде выговора или нескольких дисциплинарных взысканий, выплата ранее установленной стимулирующей выплаты может быть прекращена;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности
- невыполнения должностных инструкций;
- наличия обоснованных письменных жалоб.

V. Экономия фонда оплаты труда.

5.1. Экономия фонда оплаты труда, отнесенная на стимулирующую часть, может быть распределена заведующим учреждения в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ; за выполнение особо важных и срочных работ; за интенсивность и высокие результаты работы в конце финансового года.

VI. Порядок и срок действия положения.

6.1. Положение утверждается приказом заведующего.

6.2. Утвержденное положение действует в течение учебного года и пролонгируется, если нет изменений.

Базовые размеры окладов (ставок) работников Организации

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационные уровни	Базовый размер оклада (ставки), в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
делопроизводитель; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	11 000
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	2 квалификационный уровень	11 200
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	2 квалификационный уровень	11 400
заведующий производством (шеф-повар); другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	3 квалификационный уровень	11 600
должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4 квалификационный уровень	12 000
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
бухгалтер; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	1 квалификационный уровень	12 200
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"		
помощник воспитателя;	1 квалификационный уровень	11 100
Профессиональная квалификационная группа		

"Должности педагогических работников"		
инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	1 квалификационный уровень	13 200
воспитатель; педагог-психолог;	3 квалификационный уровень	13 600
преподаватель; старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	4 квалификационный уровень	13 740
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
медицинская сестра	4 квалификационный уровень	14 260
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
дворник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных) помещений; кухонный работник; прачка; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный уровень	10 900
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
слесарь-сантехник, электрик,	1 квалификационный уровень	11 000

Приложение 2

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

Учитель-логопед (логопед); педагог-психолог; воспитатель (включая старшего); музыкальный руководитель; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре.