

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профкома

МКДОУ №3 «Ромашка»

 Алибегова М.М

01.01.2021г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующая

МКДОУ №3 «Ромашка»

 Баговдинова З.Г.

приказ № 201 от 01.01.2021г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ВНЕСЕНИИ  
ИЗМЕНЕНИЙ В  
ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МКДОУ  
№3 «РОМАШКА»**

---

За №89 от 27.04.2021г.

г.Южно-Сухокумск

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Ромашка» г. Южно-Сухокумск, 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».

1.3 В соответствии с законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 апреля 2021 г. № 89 "О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан", Администрация городского округа «город Южно-Сухокумск утвердить предлагаемые изменения в Положение об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных образовательных учреждений городского округа «город Южно-Сухокумск» изменение окладов (должностных окладов) работников учреждений, размеры повышающих коэффициентов к окладам отдельных работников и критерии их установления .(изменение окладов в приложении 2/1)

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

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

- система оплаты труда работников ДООУ – 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 ДООУ 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 ДОО с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.6. 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.

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

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

## **2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ДОО 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 ДОО 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 ДОО.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников ДОО осуществляется на основании утвержденного законом Республики Дагестан обще 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 ДОО формируется заведующей ДОО на календарный год.

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

2.5. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части, которая составляет \_\_\_\_ ФОТ, и стимулирующей части, которая составляет \_\_\_\_ ФОТ.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и премии работникам экономии по итогам года.

## **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 ДООУ 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 62,2 % от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплату работника МКДОУ за почетные звания РФ повышается заработная плата 8%.

На выплату педагогическим работникам МКДОУ №3 «Ромашка» за педагогический стаж работы выплачивать :

- С 3 до 5 лет - 2% от оклада**
- С 5 до 10 лет - 3% от оклада**
- С 10 до 15 лет - 4% от оклада**
- Свыше 15 лет - 5 % от оклада**



4.3. Перечень показателей (критериев) и сроки их действия, по которым устанавливаются стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников МКУДО, 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 ДООУ.

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 ДООУ.

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

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

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

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

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

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.

## **5. ПРЕМИРОВАНИЕ**

5.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы.

5.2. В ДООУ 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.

5.3. Премия начисляется на основании приказа руководителя по согласованию с членами профсоюзного комитета не ограничивается.

5.4. Премия выплачивается за:

- 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).

5.5. Вознаграждение работнику не выплачивается при:

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

5.6. Все случаи не премирования рассматриваются руководителем и членами профсоюзного комитета в индивидуальном порядке в каждом случае.

## **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 премии;
- 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 имуществе 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 МКДОУ.

## **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**

5.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его приказом заведующей МКДОУ.

5.2. Вопросы, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законом об образовании РД.

5.4. 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.

## Приложение 1

### Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников МКДОУ д/с № 3 «Ромашка»

<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	
<u>Старший воспитатель:</u>		
Выполнение внутреннего контроля	до 7 баллов	
Контроль за качеством воспитательной работы	от 1 – до 5 баллов	
Общая тематическая проверка знаний детей по образовательным областям	5 баллов	
Проверка учебно – воспитательных планов	от 1 – до 5 баллов	
Проведение педсоветов, семинаров, практикумов, консультации	7 баллов	
Макс. балл-29		
<u>Педагоги</u>		
За своевременное и грамотное написание учебно – воспитательных планов	2 балл	
Использование инновационных технологий	от 1 – до 5 баллов	
Проведение открытых занятий	5 баллов	
Развлечения, досуги, мероприятия	от 1 – до 5 баллов	
Проведение мониторинга + справка	5 баллов	
Аналитический отчет о проделанной работе	от 3 – до 5 баллов	
Летне – оздоровительный отчет (+ приложения)	от 1 – до 3 баллов	
Работа с родителями (собрание+ анкетирование, консультации)	от 1– до 5 баллов	
Использование здоровье – сберегающих технологий (+ фотоотчет)	3 балла	
Папки:	1) Общесадовская по ПДД	от 1 – до 3 баллов
	2) Проектная деятельность	от 1 – до 3 баллов
	3) Накопительная папка воспитателя (портфолио)	от 1 – до 5 баллов
Участия в педсоветах, семинарах, практикумах	3 баллов	
Изготовление стендов	от 1 – до 7 баллов	
Работа на участках (субботники, озеленение весенне-летний период)	до 2баллов	
Ответственность за оформление зала к мероприятиям	От 1- до 3 баллов	
Организация групповой выставки детских работ (младшая, средняя, старшая, подгот. группы)	до 2 баллов	
Ответственность за организацию общесадовской выставки детских работ	2 балла	
Развивающая среда и творческие работы	от 1– до 5 баллов	
Подготовка групп к началу учебного года:	Документация	от 1 – до 3 баллов
	Уголки	от 1 – до 3 баллов
Превышение норматива детей в группах (по возрасту)	от 25 – до 30 детей	3 балла
	от 30 и более детей	4 баллов
<u>Дополнительная работа педагогов:</u>		
Введение сайта на школьном портале, инстаграмм	5 баллов	
Введение всей документации по стимулирующим надбавкам	5 баллов	



Введение протоколов ( <i>педсобраний, методсобраний, профсобраний и т.д.</i> )	3 балла
Ответственность за фотографии с мероприятий, субботников и т.д.	2 баллов
	Макс. балл-100

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда логопеду  
МКДОУ д/с №3 «Ромашка»**

Критерий и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателей	Способ определения показателей
1. Организация предметно-развивающей среды		До 3
2 Участие в организационно-методической работе детского сада	Эпизодически участвует в педсоветах, семинарах, конференциях,	До 1
	Принимает участие в педсоветах, семинарах во взаимопосещениях	До 1
3 Эффективность логопедической работы	Панорама открытых занятий, мастер класс	
	-на уровне детского сада	До1
	-на уровне города	До2
	-на уровне республики	До3
	-на федеральном уровне	До5
	Качество проведения логопедических занятий	До5
	Качество проведения индивидуальных занятий	До5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
	-на уровне сада	До 1
	-на уровне города	До2
-на уровне республики	До3	
Участие в мероприятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах		До1
	-на уровне сада	До2
	-на уровне города	До3
	-на уровне республики	

	-на федеральном уровне	До5
<b>4 Повышения проф. Уровня</b>	Своевременное прохождения курсов квалификации	До3
	самообразование	До2
<b>5 Взаимодействие семьи и воспитанников</b>	Беседы, консультации, день открытых дверей и.т.д.	До 3
	Внешняя оценка деятельности (результаты опроса родителей)	До 4

*Макс. балл-55*

**Критерии для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда музыкального руководителя МКДОУ д/с №3 «Ромашка»**

Критерии и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателей	Способ определения показателя
<b>1.Качество воспитания</b>	Использования комплексных программ нового поколения. Общие показатели уровня развития воспитанников организации	До 2
	Материальное, методическое и дидактическое обеспечение программ	До 3
<b>2.Внедрение инновационных педагогических технологий</b>	Парциальных программ	До 1
	Инновационных технологий ( ТРИЗ, проектный метод и. т. д.)	До 1
<b>3 Организация предметно – развивающей среды в музыкальном зале</b>		До 5
<b>4 Участие в организационно методической работе детского</b>	Эпизодически участвует в педсоветах ,семинарах , конференциях	До 3
	Принимает активное участие в педсоветах , семинарах, во	До 8



сада	взаимопосещениях	
<b>5 Эффективность педагогической работы</b>	Панорама открытых занятий , развлечений, праздников: на уровне сада	До 1
	на уровне района , города	До 2
	на уровне республики	До 3
	на федеральном уровне	До 5
	усвоение программного материала по высокому переднему уровням воспитанников организации к концу квартала	До 3
50-60%	До5	
60-75%	До8	
75-85%	До12	
85% и выше		
Участие в конкурсах профессионального мастерства	- на уровне детского сада	До 1
	-на уровне района , города	До 2
	-на уровне республики	До 3
	-на федеральном уровне	До 5
	Участие в мероприятиях, методических объединениях , конференциях , семинарах :	До1
- на уровне детского сада	До 2	
-на уровне района , города	До 3	
- на уровне республики	До 5	
-на федеральном уровне		
<b>6. Повышения проф. уровня</b>	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	До 3
	Самообразование	До2
<b>7.Взаимодействие с семьями воспитанников</b>	Беседы, консультации, день открытых дверей и т.д.	До3
	Нетрадиционные формы работы с родителями (музыкальная гостиная, конкурсы, семейные праздники)	До3
	Отсутствие конфликтных ситуаций	До 3

Макс. бал

**« 2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, размеры повышающих коэффициентов к окладам отдельных работников и критерии их установления**

Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования) Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1-й квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый: при наличии I квалификационной категории; при наличии высшей квалификационной категории	10964*  11840 * 12788*
3- кв.уровень	воспитатель дошкольного образования: при наличии I квалификационной	12792 * 13814 *



	категории; при наличии высшей квалификационной категории	14849 *
4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско- преподавательскому составу), тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), старший воспитатель, учитель- дефектолог, учитель-логопед (логопед):	11840 *
	при наличии I квалификационной категории;	12788*
	при наличии высшей квалификационной категории	13811 *
	учитель, старший воспитатель:	12792 *

<\*> В оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.