МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ДЕТСКИЙ САД № 5 г. БЕСЛАНА» ПРАВОБЕРЕЖНОГО РАЙОНА

РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ – АЛАНИЯ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

РЕСПУБЛИКÆ ЦÆГАТ ИРЫСТОНЫ РАХИЗФАРСЫ РАЙОНЫ Б

ЕСЛÆНЫ МУНИЦИПАЛОН БЮДЖЕТОН СКЪОЛАГЪОММÆЙЫ АХУЫРАДЫ

СЫВÆЛЛÆТТЫ № 8- ÆМ РÆВДАУÆНДОН

**ПРИКАЗ**

|  |  |
| --- | --- |
| 31.12.2019 г. | № 155 ОД |

**О введении новой системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Беслана»**

**Правобережного района Республики Северная Осетия – Алания**

В соответствии с постановлением Правительства Республики Северная Осетия – Алания от 27.12 2019 г. № 542 «Об оплате труда работников организации подведомственных Министерству образования и науки Республики Осетия – Алания, постановления администрации местного самоуправления Правобережного района от 27.12.2019 г. № 542 « о введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Правобережного района» и в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Беслана» Правобережного района Республики северная Осетия – Алания (далее – учреждение) приказываю:

1. Ввести с 1 января 2020 года новую систему оплаты труда для работников учреждения.
2. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Установить, что переход на новую систему оплаты труда работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнованиях, предусмотренных на оплату труда, а так де средств, от приносящей доход деятельности.
4. Признать утратившим силу приказ от 09.09.2016 г. № 130 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Беслана» Правобережного района Республики северная Осетия – Алания.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о. заведующего С.И. Елканова

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 г. Беслана» Правобережного района Республики Северная Осетия — Алания**

І. **Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Правобережного района Республики Северная Осетия – Алания и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников муниципальном бюджетном дошкольном учреждении «Детский сад № 5 г. Беслана» Правобережного района Республики Северная Осентия - Алания, (далее - Учреждение).
	1. В Учреждении оплата труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением с учетом:
2. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
3. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
4. профессиональных стандартов;
5. государственных гарантий по оплате труда;
6. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
7. мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.
	1. 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 № 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».
	2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
	3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
	4. Размер заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется раздельно по каждой должности.

# II. Формирование фонда оплаты труда

* 1. Фонд оплаты труда работников Учреждения на год формируется в соответствии с её штатным расписанием исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.
	2. Штатное расписание включает в себя должности работников данного Учреждения и утверждается руководителем Учреждения. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее - ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.
	3. Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.
		1. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения и включает в себя:

базовые оклады (ставки);

доплаты и надбавки.

* + 1. Базовые oклaды (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 — в дошкольных образовательных организациях.

Базовый оклад (ставка) педагогических работников других образовательных организаций определяется по формуле:

Os = Os«+ К, где:

Os базовый оклад (ставка);

Os «базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

К — компенсация.

* + 1. Доплаты и надбавки, включаемые в базовую (гарантированную) часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Учреждения и рассчитываются в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Доплаты, надбавки работникам устанавливаются руководителем Учреждения, а руководителю Учреждения - администрацией местного самоуправления Правобережного района Республики Северная Осетия- Алания (далее Работодатель). Конкретный размер доплаты, надбавки определяется с учётом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда.

В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие доплаты:

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:

ДЧ' (Об + ) щр Х ф, где:

Д размер доплаты за замещение временно отсутствующего воспитателя;

Os — базовый оклад (ставка) воспитателя;

Ш размер надбавки за квалификационную категорию. Для воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию, значение Ш - 2 000 рублей; для воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию, значение Ш - 4 000 рублей;

Мур норма часов в месяц по производственному календарю;

Чф — фактическое количество часов, замещенных воспитателем за месяц;

1. за замещение временно отсутствующего помощника воспитателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

Ч' Об t щр Х ф, где:

Д размер доплаты за замещение времен отсутствующего помощника воспитателя;

Os — базовый оклад (ставка) помощника воспитателя;

Мур норма часов в месяц по производственному календарю;

Чф фактическое количество часов, замещенных помощником воспитателя за месяц;

1. за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты составляет 12 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;
2. за сверхурочную работу доплата производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
3. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
4. за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям, размер доплаты составляет от 300 рублей до 900 рублей. Конкретный размер доплаты устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
	* 1. В соответствии с настоящим Положением устанавливаются:
5. за специфику работы в Учреждениях надбавки в следующих случаях и размерах:

педагогическим и руководящим работникам (работникам, занимающим должности руководителей):6

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

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

за работу в образовательных Учреждениях, расположенных в сельской местности и малых городах Республики Северная Осетия- Алания, — 1 800 рублей;

за работу в образовательных Учреждениях, расположенных в высокогорной местности (свыше 2000 метров над уровнем моря), — 1 000 рублей;

педагогическим работникам:

за преподавание родного языка и родной литературы и преподавание предметов на осетинском языке в полилингвальных классах — 1 100 рублей;

за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на дому или в медицинской организации на основании медицинского заключения — 1 500 рублей;

за работу с детьми из социально неблагополучных семей 1000 рублей;

за работу в классах, группах, отделениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, созданных в образовательных Учреждениях, не являющихся специальными (коррекционными) образовательными учреждениями, — 1 500 рублей;

за работу в классах компенсирующего обучения, за реализацию программ инклюзивного образования — 1 100 рублей;

1. за наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам надбавки в следующих размерах:

первой квалификационной категории — 2 000 рублей;

высшей квалификационной категории — 4 000 рублей;

1. за наличие государственных наград, почетных званий:

«Народный учитель Российской Федерации» — 1 500 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации

(«Заслуженный учитель школы Российской Федерации») — 1 500 рублей;

«Заслуженный учитель Республики Северная Осетия-Алания» 1 000 рублей;

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» 1000 рублей;

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» — 1 000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» - 1 000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Республики Северная

Осетия-Алания» — 1 000 рублей;

«Заслуженный тренер Российской Федерации» - 1 000 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия- Алания» — 1 000 рублей;

медаль К. Д. Ушинского — 1 000 рублей;

«Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 500 рублей;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» — 500 рублей;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» — 500 рублей;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» — 500 рублей;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации» — 500 рублей;

«Отличник народного просвещения» — 500 рублей;

1. за другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю Учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений — при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин — 500 рублей.

При наличии у работника двух и более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

* + 1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с локальными актами Учреждений и включает в себя:

надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Учреждения.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя Учреждения по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников Учреждения (за исключением руководителя) утверждаются руководителем Учреждения на основании типовых критериев и показателей деятельности работников, утвержденных, приказом руководителя Учреждения.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам Учреждения на определённый срок (месяц, квартал или полугодие) по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) в соответствии с набранными баллами по установленным критериям. Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения на общее количество баллов, набранных всеми работниками (за исключением руководителя Учреждения) за соответствующий период.

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

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением работодателя.

Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющим стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2000 рублей из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

К молодым специалистам относятся педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности в год окончания учебного заведения.

# ІІІ. Порядок и условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей, главного бухгалтера

* 1. Оплата труда руководителя Учреждения производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем Учреждения и Работадателем. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.
	2. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем Учреждения и вышеперечисленными работниками, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами Учреждения. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.
	3. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из базовой (гарантированной) части, которая включает в себя базовые oклaды (ставки), доплаты и надбавки, а также стимулирующей части, включающей в себя надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).
	4. Базовый оклад (ставка) руководителя Учреждения устанавливается постановлением Работадателя в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемой руководителем Учреждения, и составляет от 1 до 2,2 размера этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются количество обучающихся, показатели и специфика деятельности Учреждения.
	5. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, установлен в приложении 2 к настоящему Положению.
	6. Расчёт среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало нового учебного года. Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавок за ученую степень и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу Учреждения, на штатную численность основного персонала Учреждения.
	7. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается приказом Управления по вопросам образования, физической культуры и спорта Правобережного района (далее Управление) с учетом достижения целевых показателей эффективности работы Учреждения в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя Учреждения. Перечень целевых показателей эффективности работы Учреждения утверждается постановлением Работодателя.

Выплаты руководителю за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, осуществляются на основании приказа Управления.

* 1. Преподавательская и иная работа руководителя в Учреждении, являющейся местом его основной работы, допускается с согласия Управления и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе размер и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.
	2. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 20 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Учреждения. Базовый оклад(ставка) главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя Учреждения на 30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя Учреждения.
	3. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением и локальными актами Учреждения.