



Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №5»

П Р И К А З

30.12.2021

№628 од

Об утверждении Положения

В целях определения порядка и условий формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение по оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Детский сад №5» (Приложение).
2. Положение об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Детский сад №5», утвержденного приказом № 440 от 01.09.2021 года признать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующая



Кобякова Н.А.

Рассмотрено на общем собрании
трудового коллектива
Протокол от 09.11.2021 №11

Утверждено
приказом от 30.12.2021 № од
заведующая МБДОУ «Детский
сад №5»

Н.А. Кобякова



Положение по оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Детский сад №5»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол N 12), постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт"), изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, работников

муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №5» формируются на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

установление системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.7. Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда,

установленного в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждений включает:
тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

3. Фонд оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

3.2. Фонд оплаты труда в образовательных учреждениях формируется исходя из размеров субсидий бюджетным образовательным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, объемов средств от приносящей доход деятельности.

3.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

3.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТ_0 = ФОТ_б + ФОТ_{ст}$, где

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения и включает в себя должности педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, профессии младшего обслуживающего персонала.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}$, где

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТосн} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}$, где

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб учреждения);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп}$, где

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 70% от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего

обслуживающего персонала.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями
Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами
За работу в ночное время
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни
Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
За расширение зон обслуживания
За увеличение объема работ
За работу в сельской местности
За систематическое соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил на закрепленном участке деятельности работника
За выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в ДОУ.
Для работников образовательного учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность в разных корпусах: В двух корпусах – 10% В трех корпусах – 20% В четырех корпусах и более – 30%
За напряженность и интенсивность труда

Компенсационные выплаты каждому работнику учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

4.3. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с локальным актом учреждения.

4.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

4.6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. премиальные выплаты по итогам работы;

5.1.2. выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

5.1.3. премиальные выплаты по итогам проверок надзорных органов;

5.1.4. иные выплаты стимулирующего характера за выполнение дополнительных обязанностей в связи с производственной необходимостью.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Перечень показателей для установления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 5.1.1, 5.1.2 настоящего Положения, приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием коллегиального органа управления и (или) профсоюзного органа учреждения.

5.3. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

6. Оплата труда основного персонала учреждения

6.1. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, и включает:

6.1.1. педагогических работников - работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678;

6.1.2. прочих основных работников - работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

6.2. Заработная плата педагогическим работникам учреждений рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе

, в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах (классах), то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе (классу) отдельно.

6.3. Заработная плата педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата педагогического работника;

Оклад – оклад, рассчитывается по формуле

$$\text{Оклад} = \text{Мин. оклад} + \text{Дк}, \text{ где}$$

Мин. оклад - определяется руководителем учреждения в соответствии с Приложением 1

$$\text{Дк} = 1 + \text{Кст.} + \text{Ккат.} + \text{Ксл.} + \text{Кпос} + \text{Коб}$$

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон "Об образовании в Пермском крае");

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Оклад педагога рассчитывается по формуле:

$$\text{Дк} = 1 + \text{Кст.} + \text{Ккат.} + \text{Ксл.} + \text{Кпос} + \text{Коб}, \text{ где}$$

Дк – дифференцированный коэффициент

Кст. - повышающий коэффициент педагогического стажа;

Ккат. - повышающий коэффициент квалификационной категории;

Ксл. - повышающий коэффициент сложности по работе с группой детей;

Кпос. - повышающий коэффициент фактической посещаемости.

Рассчитывается среднее фактическое количество воспитанников в каждой группе детей, с которыми работает или будет работать (в случае вновь принимаемого педагога) педагог, за период с января по июнь или с сентября по декабрь текущего года на момент расчета оклада и соотносится с значением показателя коэффициента;

Коб - повышающий коэффициент уровня образования педагога.

6.4. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы, %					
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	от 20 до 23 лет	свыше 23 лет
Размеры коэффициентов	5	10	15	20	25	30

6.5. Коэффициент квалификации педагогических работников,

непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации,	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,10
Высшая квалификационная категория	0,20

6.6. Коэффициент сложности, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс:

Группа	Категория работников	Размер коэффициента
Комбинированная (первая младшая или разновозрастная – дети от 1 до 7 лет)	Основной воспитатель на группе	0,200
Комбинированная (дети от 3 до 7 лет)	Основной воспитатель на группе	0,193
Первая младшая	Основной воспитатель на группе	0,185
Разновозрастная	Основной воспитатель на группе	0,168
Вторая младшая	Основной воспитатель на группе	0,101
Средняя	Основной воспитатель на группе	0,090
Старшая, подготовительная	Основной воспитатель на группе	0,060
Младшие группы (дети до 5 лет)	Подменный воспитатель	0,067
Старшие группы (дети старше 5 лет)	Подменный воспитатель	0,060
Все группы	Специалисты	0,067
Все группы	Методисты, старшие воспитатели	0,060

6.7. Коэффициент фактической посещаемости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Фактическая посещаемость, чел.	Размер коэффициента
12-15	0,1
15-18	0,15
18-21	0,2
21-24	0,25
24-27	0,3
27-30	0,35
30 и выше	0,4

6.8. Повышающий коэффициент уровня образования педагога

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее педагогическое образование	0,1

6.9. Зарплата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии Приложением 1;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

7. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей

7.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПрук - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения определяется согласно приложению 5 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

7.3. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПзам} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПзам - заработная плата заместителя руководителя и главного

бухгалтера учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 5.1.1 и 5.1.2 раздела 5 настоящего Положения, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

7.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

При исчислении среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения применяется Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка

исчисления средней заработной платы».

8. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

8.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПувп - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

8.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}.$$

ЗПмоп - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 1.3 подраздела 1 раздела II настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждений руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

тяжелого материального положения;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

иных уважительных причин.

9.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 7.1 настоящего Положения.

9.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 9.1 настоящего Положения.

Приложение 1
к Положению
по оплате труда и
стимулировании
работников
МБДОУ
«Детский сад №5»

СХЕМА

тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
МБДОУ «Детский сад №5»

1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель	9600,00

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4

2.1	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	9600,00
-----	------------------------------	------------------------	---------

3. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала
второго уровня"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	9600,00

4. Профессиональная квалификационная группа
"Должности педагогических работников"

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
7.1	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9600,00
7.2	2-й квалификационный уровень	социальный педагог;	9600,00
7.3	3-й	Воспитатель;	9600,00

	квалификационный уровень	методист; педагог-психолог	
7.4	4-й квалификационный уровень	старший воспитатель учитель-дефектолог; учитель-логопед	9600,00

5. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
10.1	Специалист по закупкам; специалист по охране труда	9600,00

6. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников административно-хозяйственного персонала»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
11.1	1-й квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; кастелянша; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; машинист по стирке белья и ремонту спецодежды уборщик территории, сторож, истопник повар; кухонный работник водитель кладовщик	9600,00

Примечание. В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Приложение 2
к Положению
по оплате труда и
стимулировании
работников
МБДОУ
«Детский сад №5»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей прочих основных работников, должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и к административно-хозяйственному персоналу

I. Должности, относимые к педагогическим работникам:

- 1.1. Воспитатель;
- 1.2. Методист;
- 1.3. Педагог;
- 1.4. Педагог-психолог;
- 1.5. Преподаватель;
- 1.6. Социальный педагог;
- 1.7. Старший методист;
- 1.8. Тьютор;
- 1.9. Учитель;
- 1.10. Учитель-дефектолог;
- 1.11. Учитель-логопед;
- 1.12. Библиотекарь
- 1.13. Педагог-библиотекарь
- 1.14. Инструктор по труду
- 1.15. Инструктор по физической культуре
- 1.16. Инструктор методист
- 1.17. Педагог дополнительного образования
- 1.18. Педагог-организатор
- 1.19. Тренер преподаватель
- 1.20. Преподаватель-организатор ОБЖ
- 1.21. Музыкальный руководитель;

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу:

- 2.1. Руководитель (директор, заведующий, начальник);
- 2.2. Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника);
- 2.3. Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного

подразделения;

2.4. Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители;

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу:

- 3.1. Делопроизводитель;
- 3.2. Секретарь;
- 3.3. Специалист по кадрам;
- 3.4. Лаборант;
- 3.5. Инженер-программист
- 3.6. Диспетчер
- 3.7. Механик
- 3.8. Техник-программист
- 3.9. Вожатый
- 3.10. Старший воспитатель;
- 3.11. Старший вожатый
- 3.12. Заведующий библиотекой
- 3.13. Младший воспитатель

IV. Должности, относимые к административно-хозяйственному персоналу:

- 4.1. Заведующий хозяйством;
- 4.2. Заведующий складом
- 4.3. Кладовщик;
- 4.3. Уборщик служебных помещений;
- 4.4. Кастелянша;
- 4.5. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- 4.6. Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды;
- 4.7. Рабочий по стирке и ремонту белья;
- 4.8. Уборщик территории; дворник
- 4.9. Сторож;
- 4.10. Истопник;
- 4.11. Шеф повар;
- 4.12. Повар;
- 4.13. Кухонный работник;
- 4.14. Водитель;
- 4.15. Вахтер.
- 4.16. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
- 4.17. Гардеробщик;
- 4.18. Помощник воспитателя.

V. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы:

- 5.1. Специалист по закупкам;
- 5.2. Контрактный управляющий;
- 5.3. Инструктор по охране труда
- 5.4. Специалист по охране труда;

Приложение 3
к Положению
по оплате труда и
стимулировании
работников
МБДОУ
«Детский сад №5»

**Показатели для установления стимулирующих выплат
По должностям заместитель руководителя, методист, старший воспитатель**

№	Критерии	Баллы		Пояснение (обязательно для заполнения)
		Максимум	Факт	
1	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства 1-3 место Федеральный Краевой Муниципальный Участие Федеральный Краевой Муниципальный	10 8 5 4 3 2		
2	Участие в работе временных групп, качественное выполнение поручений, не относящихся к должностным обязанностям	10		
3	Организация на базе учреждения мероприятий, повышающих имидж детского сада (мероприятия районного уровня)	10		
4	Организация участия воспитанников в конкурсах и мероприятиях районного, межмуниципального, краевого уровня: Индивидуальное участие	2		

	Командное участие	3		
5	Результативность участия в конкурсах 1-3 место			
	Федеральный	10		
	Краевой	8		
	Муниципальный	5		
	Участие			
	Федеральный	4		
	Краевой	3		
	Муниципальный	2		
6	Дополнительная нагрузка и высокая интенсивность			
6.1.	Взаимоподдержка коллег на время их отсутствия на методических мероприятиях, на время больничного листа	3		
6.2.	Работа на 1,5 ставки (пропорционально рабочим дням, округление до целого числа)	20		
6.3.	Подготовка педагогов к участию в конкурсах и научно-практических конференциях	2 (за каждого педагога)		
7.	Работа без больничных листов	3		
8.	Предоставление информации на сайт учреждения	1		
9.	Участие в научно-практических конференциях, публикации			
	Федеральный	4		
	Краевой	2		
	Муниципальный	1		

По должностям воспитатель, руководитель физвоспитания, музыкальный руководитель, руководитель ИЗО, учитель-логопед, педагог-психолог

Критерии и показатели оценки профессиональной деятельности воспитателя,		Балловая оценка	Баллы пояснения
I	Уровень заболеваемости и посещаемости детей ДОУ		
1.1.	Работа без больничных листов в течение месяца.	3	
1.2.	Выполнение детодней (наличие детей в группах 75%)	3	

1.3.	Повышение индекса здоровья по возрастной группе (для воспитателей) в среднем по корпусу (для специалистов)	3	
II	Дополнительная нагрузка и высокая интенсивность		
2.1.	Взаимоподдержка коллег на время их отсутствия на методических мероприятиях.	3	
2.2.	Работа на 1,5 ставки (пропорционально рабочим дням, округление до целого числа)	20	
2.3.	Наставничество (пропорционально рабочим дням)	10	
III.	Методическая работа		
3.1	Презентация педагогического опыта (<i>конференции, педчтения, открытые показы, семинары, мастер-классы и т.п.</i>) (<i>дистанционно, очно</i>)		
	- на федеральном уровне	3/4	
	- на краевом уровне (межмуниципальном)	2/3	
	- на муниципальном уровне	1/2	
	- на институциональном уровне (ДОУ)	0/1	
3.2.	Привлечение к деятельности муниципальными учреждениями (работа в составе члена жюри, эксперта)	2	
3.3.	Личный вклад в создание предметно-развивающей среды (изготовление дидактических пособий, дидактический игр)	3	
3.4.	Наличие публикаций, статей, заметок в периодических изданиях, сборниках, СМИ различного уровня		
	- на федеральном уровне	4	
	- на краевом уровне	3	
	- на муниципальном уровне	2	
	- на институциональном уровне (сайт ДОУ)	1	
3.5.	Подготовка документации на ППК	3	
3.6.	Руководство профессиональным объединением (по факту проведения) в ДОУ	2	
	на муниципальном уровне	4	
3.7.	Участие в конкурсах профессионального, творческого мастерства		
	- на федеральном уровне	4	
	- на краевом уровне	3	
	- на муниципальном уровне	2	
	- на институциональном уровне (ДОУ)	1	
	Дополнительные баллы за призовые места:		
	1 место	3	
	2 место	2	
	3 место	1	
IV.	Результативность образовательной деятельности педагога		

4.1	Вклад в подготовке детей группы к участию в конкурсах (дистанционно, очно)		
	- на федеральном уровне	3/4	
	- на краевом уровне	2/3	
	- на муниципальном уровне	1/2	
	- на институциональном уровне (ДОУ)	1	
	Дополнительные баллы за призовые места:		
	1 место	3	
	2 место	2	
3 место	1		
4.2	Отсутствие рекомендаций по итогам тематических, комплексных проверок.	10	
V.	Инновационная деятельность педагога		
5.1	Участие в деятельности муниципальных ООП и ОПП	5	
5.2.	Реализация программы развития (активное участие в методических мероприятиях, выполнение решений ПО, педагогических советов, использование современных подходов к организации образовательной деятельности)	до 10	
VI.	Сотрудничество с семьями воспитанников		
6.1.	Проведение активных форм психолого-педагогической поддержки семьи (родительские собрания, мастер-классы, клубы и т.п.). По факту проведения	2	
6.2	Вовлечение родителей в образовательный процесс как субъектов деятельности. По факту проведения совместной деятельности	2 (за каждую совместную деятельность)	
6.3.	Предоставление информации на сайт учреждения о «жизни группы»	1	
6.4.	Организация анкетирования, опросов	1	
VII	Качественное выполнение поручений, не относящихся к должностным обязанностям	10	

3. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала:
 работа с детьми из социально неблагополучных семей;
 отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;
 участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

