

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №5»

П Р И К А З

30.01.2026

№48 од

**Об утверждении Положения
об оплате труда и
стимулирования работников**

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

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Детский сад №5» (далее – Положение) (Приложение).
2. Приказ вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2026 года.
3. Положение об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Детский сад №5», утвержденного приказом № 61од от 31.01.2025 года признать утратившим силу.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

и.о.заведующего

Коновалова О.П.



Приложение 1
к приказу

МБДОУ «Детский сад №5»
от 30.01.2026г. №48од

ПРИНЯТО

на Общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 5»
Протокол от 30.01.2026 г №10



**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №5»**

Положение об оплате труда и стимулировании работников

1. 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;

индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

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 выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации.

1.8. Дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия работника дополнительной работы, не входящей в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и учебной работы сверх установленной нормы часов, учитывая структуру заработной платы работника, установленную Трудовым Кодексом Российской Федерации начисляются сверх МРОТ.

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.

2.4. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов):

2.5. Повышать оплату труда основного персонала муниципальных бюджетных учреждений в сфере образования за счет всех источников финансирования для достижения уровня оплаты труда не ниже размера среднемесячной заработной платы работников по субъекту Российской Федерации.

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. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам учреждения определяется по бюджетным учреждениям - с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).
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);

ФОТ_{ст} - 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:

$ФОТ_б = ФОТ_д + ФОТ_к$, где

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

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$ФОТ_б = ФОТ_{осн} + ФОТ_{ауп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп}$, где

ФОТ_{осн} - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ_б учреждения);

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - 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 1 к настоящему Положению.

3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$ФОТст = ФОТст. осн + ФОТст. ауп + ФОТст. увп + ФОТст. моп$, 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:

№ п/п	Наименование выплаты
1.	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
1.1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ)
1.2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии (ст. 148 ТК РФ)
1.3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)
1.4.	Выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
1.5.	Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)
1.6.	Выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)
1.7.	Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
1.8.	Выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
1.9.	Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами (постановление Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573)
2.	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью

2.1.	Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией
2.2.	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»
2.3.	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»
3.	Выплаты за особенности работы в образовательных организациях
3.1.	За систематическое соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил на закрепленном участке деятельности работника
3.2.	За выполнение срочных работ, обеспечивающих безопасность пребывания детей в ДОУ
3.3.	За напряженность и интенсивность труда
4.	Иные компенсационные выплаты
4.1.	За работу в сельской местности
4.2.	Для работников образовательного учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность в разных корпусах: В двух корпусах – 10% В трех корпусах – 20% В четырех корпусах – 30%
4.3.	Иные дополнительные компенсационные выплаты

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) или в абсолютном размере, 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) или в абсолютном размере, 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 в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации 21 февраля 2022 г. № 225 в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.2. Заработная плата педагогических работников учреждений рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{пр} = \text{Оклад} + Н + К_{к} + К_{стим}, \text{ где}$$

ЗП_{пр} - заработная плата педагогического работника;

Оклад - оклад, рассчитывается по формуле

$$\text{Оклад} = \text{Мин. оклад} \times Д_{к}, \text{ где}$$

Мин. оклад - определяется руководителем учреждения в соответствии с Приложением

2

$$Д_{к} = 1 + К_{ст.} + К_{кат.} + К_{сл.} + К_{пос} + К_{об}$$

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:

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

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.

6.3. 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

6.4. 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

6.5. 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

6.6. 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

6.6.1. Если педагог работает на двух и более группах, высчитывается средний размер коэффициента.

6.7. Повышающий коэффициент уровня образования педагога

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее педагогическое образование	0,1

6.8. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии Приложением 2;

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:

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

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, но не выше индексации, предусмотренной законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год.

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. Зарплата 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. Руководителям, заместителям руководителей образовательных учреждений, структурных подразделений образовательных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный размер базового должностного оклада в размере, представленном в таблице 6.

Таблица 6

Основание для повышения должностных окладов	% повышения должностного оклада
Образовательные учреждения, структурные подразделения образовательных учреждений, расположенные в сельских населенных пунктах (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	25%

7.5. 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».

7.6. Заместителям руководителей образовательных учреждений с учетом условий их труда руководителями образовательных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные разделами.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного, стимулирующего характера заместителем руководителей образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей 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) 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 2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

7.8. Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем.

7.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») на официальном сайте учредителя.

7.10. Руководитель образовательного учреждения представляют информацию, указанную в пункте 7.9 настоящего Положения, в срок до 20 марта, года следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети «Интернет» на официальном сайте учредителя.

7.11. Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети «Интернет» на официальном сайте учреждения.

7.12. Информация, предусмотренная пунктом 7.9 настоящего Положения, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети «Интернет» не позднее 15

апреля года, следующего за отчетным.

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 административно-хозяйственного персонала рассчитывается по формуле:

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

ЗПахп - заработная плата работника учреждения из числа административно-хозяйственного 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.

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

I. Должности, относимые к основному персоналу

1.1. Должности, относимые к педагогическим работникам:

Воспитатель
Инструктор по физической культуре
Методист
Музыкальный руководитель
Педагог-психолог;
Старший воспитатель
Социальный педагог
Тьютор
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу:

2.1. Должности руководителей

Заведующий

**2.2. Должности заместителей руководителей образовательных
организаций, руководителей структурных подразделений
и их заместителей**

Заместитель заведующего

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу:

Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными
возможностями здоровья
Делопроизводитель
Заведующий хозяйством
Контрактный управляющий
Младший воспитатель
Помощник воспитателя
Специалист по закупкам
Специалист по охране труда

IV. Должности, относимые к административно-хозяйственному персоналу:

Водитель
Кладовщик

Кастелянша
Кухонный рабочий
Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды
Повар
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Уборщик служебных помещений
Уборщик территорий

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

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

N 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	20840.80

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

N 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;	20840,80

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

№ 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	20840,80

4. Профессиональная квалификационная группа
 "Должности педагогических работников"

№ 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	17031,00
7.2	2-й квалификационный уровень	социальный педагог;	17031,00
7.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	17031,00
7.4	4-й квалификационный уровень	старший воспитатель учитель-дефектолог; учитель-логопед тьютор	17031,00

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	20840,80

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 зданий; машинист по стирке белья и ремонту спецодежды уборщик территорий, повар; кухонный рабочий водитель кладовщик	20840,80

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.

**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 Командное участие	2 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		

Показатели для установления стимулирующих выплат по должностям: **воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, тьютор**

Период заполнения: с 20 числа предыдущего месяца по 19 число текущего месяца

ФИО педагога _____
Дата заполнения _____

Критерии и показатели оценки профессиональной деятельности воспитателя,		Балловая оценка	Пояснение (обязательно для заполнения)
I	Дополнительная нагрузка и высокая интенсивность		
1.1.	Работа без больничных листов в течение месяца (с 20 числа предыдущего месяца по 19 число текущего месяца)	3	

1.2.	Взаимоподдержка коллег на время их отсутствия (посещение методических мероприятий, участие в конкурсах, отсутствие по уважительной причине по личному заявлению)	3	
	Исполнение роли по сценарию мероприятия не на закрепленной за педагогом группе (за каждое мероприятие при условии что это разные мероприятия и разные роли)	3	
1.3.	Наставничество (пропорционально рабочим дням при наличии молодых специалистов): Проведение мероприятий наставничества по плану (по факту проведения)	2 (за каждое мероприятие)	
1.4.	Удовлетворенность родителей образовательно-воспитательным процессом в группе от 85%, отсутствие жалоб от родителей (ежеквартально, по результатам анкетирования родителей)	3	
II. Методическая работа			
2.1	Презентация педагогического опыта (конференции, педчтения, открытые показы, семинары, мастер-классы и т.п.) (дистанционно, очно)		
	- на федеральном уровне	5/7	
	- на краевом уровне (межмуниципальном)	3/5	
	- на муниципальном уровне	2/4	
	- на институциональном уровне (ДОУ)	2/3	
2.2.	Работа в составе жюри районных мероприятий, мероприятий детского сада	4	
2.3.	Личный вклад в создание предметно-развивающей среды (ежемесячно)	До 10 По итогам оперативного контроля	
2.4.	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, официальная группа детского сада ВКонтакте)	1	
2.5.	Подготовка документации на ИПК	3	
2.6.	Руководство профессиональным объединением (по факту проведения) в ДОУ	2	
	на муниципальном уровне	4	
2.7.	Участие в конкурсах профессионального, творческого мастерства		
	- на федеральном уровне	7	
	- на краевом уровне	5	
	- на муниципальном уровне	4	

	- на институциональном уровне (ДОУ)	3	
	Дополнительные баллы за призовые места:		
	1 место	10	
	2 место	7	
	3 место	5	
III.	Результативность образовательной деятельности педагога		
3.1.	Вклад в подготовку детей группы к участию в конкурсах (дистанционно, очно) <i>добавить пояснение: за всех детей или за каждого, если подготовка к конкурсу осуществлялась не педагогом, а была передана родителям – баллы не начисляются</i>		
	- на федеральном уровне	5/7	
	- на краевом уровне	3/5	
	- на муниципальном уровне	2/4	
	- на институциональном уровне (ДОУ)	2/3	
	Дополнительные баллы за призовые места на федеральном уровне		
	1 место	10	
	2 место	7	
	3 место	5	
3.2.	Дополнительные баллы за призовые места на краевом уровне		
	1 место	8	
	2 место	7	
	3 место	5	
3.3.	Дополнительные баллы за призовые места на муниципальном уровне		
	1 место	6	
	2 место	5	
	3 место	3	
3.4.	Дополнительные баллы за призовые места на институциональном уровне		
	1 место	5	
	2 место	4	
	3 место	3	
3.5.	Отсутствие рекомендаций по итогам проверок контрольно-надзорных органов	10	
3.6.	Качество реализации образовательной программы дошкольного образования (по результатам контроля в ДОУ)	До 10	
IV.	Инновационная деятельность педагога		
4.1.	Участие в деятельности муниципальных ООП и ОПП	5	
4.2.	Реализация программы развития ДОУ (активное участие в методических мероприятиях, выполнение решений ПО, педагогических советов, использование современных подходов к организации образовательной деятельности)	до 10	
V.	Сотрудничество с семьями воспитанников		
5.1.	Проведение активных форм психолого-педагогической поддержки семьи	5	

	(родительские собрания, мастер-классы, клубы, творческие мастерские и т.п.). (Не более 2-х в месяц, по факту проведения, участники – только родители)		
5.2	Вовлечение родителей в образовательный процесс как субъектов деятельности. (Не более 2-х в месяц, по факту проведения совместной деятельности, участники – родители и дети)	5 (за каждую совместную деятельность)	
5.3.	Предоставление качественной информации на сайт учреждения, в официальную группу детского сада ВКонтакте (о «жизни группы», просвещение родителей, психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса) (не более 3-х заметок в месяц)	3	
5.4.	Ведение официальной страницы группы в социальной сети	3	
VI	Качественное выполнение поручений, не относящихся к должностным обязанностям (по факту выполнения поручения)	10	
VII	Сопровождение семей состоящих на учете СОП и ГР		
7.1.	Составление характеристик	2	
7.2.	Посещение семей СОП и ГР	3 10 (в праздничные дни)	
7.3.	Ведение педагогического наблюдения (по факту внесения информации в ЭПОС (Траектория))	2 (по факту предоставления информации для внесения изменений на портал)	

Подпись педагога _____ / _____

3. Показатели эффективности деятельности работников учреждений из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала:

ФИО работника _____

Дата заполнения _____

Показатели для установления стимулирующих выплат

по должностям: младший воспитатель, заведующий хозяйством, кладовщик, кастаньяша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, специалист по закупкам, делопроизводитель, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, повар, кухонный рабочий, водитель

Критерии и показатели оценки профессиональной деятельности воспитателя,		Балловая оценка	Комментарий
1.1.	Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов (при наличии проверок в текущем месяце)	5	
1.2.	Качественное выполнение поручений, не относящихся к должностным обязанностям (по факту выполнения поручения)	До 5	
1.3.	Взаимоподдержка коллег на время их отсутствия	До 10 (в зависимости от объёма выполненной работы)	Например: для младших воспитателей - если воспитатель находится на методическом мероприятии или проводит родительское собрание; для рабочих по обслуживанию здания – когда приходится проводить работу в другом корпусе; по другим должностям - по аналогии

Подпись работника _____ / _____