

СОГЛАСОВАНО

Представитель

трудового коллектива

Гор / *Берева ОИ*
«16» *марта* 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МБДОУ

«Детский сад №22»

С.С. Гагарина

Приказ № *34-02* от *16.03.2023* г.

**Положение по оплате труда и стимулированию работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
№22 «Березка» г. Кудымкара, реализующего государственные полномочия в сфере
образования за счет субвенций из бюджета Пермского края**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
 - федеральными законами от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,
 - приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»,
 - Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»,
 - Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол № 11,
 - Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»,
 - Примерным положением по оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений в сфере образования, письмом Министерства образования и науки Пермского края от 24.12.2019 № СЭД-26-01-36-1733
- и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, «Детский сад № 22 «Березка» г. Кудымкара, осуществляющего образовательную деятельность по программам дошкольного образования и реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края (далее - ДОО).

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников устанавливается в ДОО коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, муниципальными правовыми актами Кудымкарского муниципального округа Пермского края,

содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.4. 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.

1.5. Месячная заработная плата работника ДОО, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.6. Индексация заработной платы работников ДОО осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда для ДОО рассчитывается исходя из стоимости муниципальной услуги, муниципальными правовыми актами Кудымкарского муниципального округа Пермского края на соответствующий финансовый год, и численности обучающихся в ДОО.

Фонд оплаты труда ДОО рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ_{доо} = N \times П \times Ч$, где

ФОТ_{доо} - фонд оплаты труда ДОО;

N - норматив "подушевого" финансирования в части ФОТ;

П - поправочный коэффициент для данной организации (зависит от категории обучающихся, необходимости оказания услуг по коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии воспитанников, наличия автономного отопления и др.);

Ч - количество обучающихся муниципальной дошкольной образовательной организации.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДОО (далее - ФОТ_{оо}) состоит из базовой части (далее - ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее - ФОТ_{ст}) и рассчитывается по формуле:

$ФОТ_{оо} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}$, где

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не более 70% ФОТ образовательной организации);

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не менее 30% ФОТ образовательной организации).

Штатное расписание образовательной организации реализующей образовательную программу дошкольного образования, утверждается руководителем образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательной организации, включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) образовательной организации.

2.3. 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) образовательной организации;

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций распределяется по формуле:

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

ФОТ_{осн} – базовая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательной организации (устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год и планируется в размере не менее 60% от ФОТ_б образовательной организации);

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.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

ФОТст. осн – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательной организации составляет не менее 30% от ФОТст образовательной организации;

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.

3. Расчет заработной платы работников ДОО

3.1. Заработная плата работников ДОО состоит из:

3.1.1. заработной платы педагогических работников, непосредственно реализующих основную образовательную программу дошкольного образования (основной персонал ДОО) - воспитателей;

3.1.2. заработной платы прочих специалистов.

3.2. Заработная плата педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, рассчитывается за фактически отработанное время исходя из нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки (нормы часов педагогической работы за ставку), величина которых определяется законодательством Российской Федерации.

3.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих основную образовательную программу дошкольного образования, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости воспитанника, стоимости воспитаннико – часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также мнения представительного органа работников.

3.4. Заработная плата педагогического работника, непосредственно реализующего образовательную программу дошкольного образования (далее - ЗППп), состоит из:

$$\text{ЗППп} = \text{БЧЗПП} + \text{СЧЗПП}, \text{ где}$$

БЧЗПП - базовая часть;

СЧЗПП - стимулирующая часть, устанавливается по выплатам, определенным в разделе 9 настоящего Положения.

Базовая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно реализующих образовательную программу дошкольного образования (далее - БЧЗПП), рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗПП} = (\text{Бо} \times (1 + \text{Кстаж} + \text{Ккк} + \text{Кут})), \text{ где}$$

Бо - базовый оклад (тарифная ставка), рассчитывается по формуле:

$$\text{Бо} = (\text{Б} / \text{Чн} \times \text{Чф}), \text{ где}$$

Б - базовая сумма, определяется организацией самостоятельно исходя из размера фонда оплаты труда, но не ниже размера, установленного по состоянию на конец прошлого года. Базовый оклад включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31.12.2012.

Чн - нормативная наполняемость группы в соответствии с «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» или в соответствии с проектной мощностью здания (для введенных в эксплуатацию с 2020 года);

Чф - фактическая наполняемость группы;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж работы;

Ккк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога;

Кут - коэффициент, учитывающий условия труда.

3.5. Базовая часть заработной платы подменных воспитателей, реализующих образовательную программу дошкольного образования в различных возрастных группах (группы от 1 до 3 лет, группы от 3 до 7 лет), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{БЧЗПп} = (\text{Бо} \times (1 + \text{Кстаж} + \text{Ккк} + \text{Кут})), \text{ где}$$

Бо - базовый оклад (тарифная ставка), рассчитывается по формуле:

$$\text{Бо} = (\text{Б} / \text{Чн} \times \text{Чф}), \text{ где}$$

Б - базовая сумма, определяется организацией самостоятельно, исходя из размера фонда оплаты труда, но не ниже размера, установленного по состоянию на конец прошлого года. Базовый оклад включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31.12.2012.

Чн - нормативная наполняемость группы в соответствии с «Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» или в соответствии с проектной мощностью здания (для введенных в эксплуатацию с 2020 года);

(аналогично п.5.4)

Чф - фактическая наполняемость группы;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж работы;

Ккк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога;

Кут - коэффициент, учитывающий условия труда.

3.6. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 1

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,2	0,1	0,15	0,2	0,25

Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается исходя из количества полных лет педагогического стажа.

3.7. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,25
Высшая квалификационная категория	0,35

3.8. Значение коэффициента, учитывающего условия труда, определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{ут}} = \sum K_i.$$

Таблица 3

Виды труда, за которые производится повышение базовых должностных окладов (ставок заработной платы)	Значение K_i
Работа педагогических работников, работающих в группах компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом, коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья)	0,2
Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов в соответствии со ст. 96 Трудового кодекса РФ	0,35 - за каждый час работы

3.9. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются доплаты, перечень и размеры которых утверждаются локальными актами образовательной организации.

3.10. Заработная плата прочих специалистов включает в себя должностной оклад, включая доплаты и надбавки к должностному окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.11. Заработная плата прочих специалистов образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования, состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ, \text{ где}$$

СЧ - стимулирующая часть,

БЧс - базовая часть заработной платы специалистов, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Н + Кв, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад (тарифная ставка);

Н - надбавки, установленные федеральным законодательством, законодательством Правительства Пермского края и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации).

3.12. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, условия получения выплат стимулирующего компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Определение размера должностных окладов специалистов ДОО

4.1. Размеры должностных окладов специалистов и служащих образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации не ниже минимальных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размеров должностных окладов педагогических работников

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня:

Таблица 4

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
	14 987	15 281

Таблица 5

Размеры должностных окладов, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	17 633
Высшая квалификационная категория	19 102

4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня:

Таблица 6

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
методист, педагог-психолог	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
	15 722	15 869

Таблица 7

Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	17 633
Высшая квалификационная категория	19 102

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня:

Таблица 8

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.	
Старший воспитатель, учитель – дефектолог и учитель – логопед (для штатных должностей), логопед	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
	16 017	16 163

Таблица 9

Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	17 633
Высшая квалификационная категория	19 102

4.2.4. В тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников, поименованных в пункте 4.2 Положения включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 года.

4.3. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала.

4.3.1. Заработная плата работников образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{увп} = \text{Оклад} + Н + Kk + K_{\text{стим}}, \text{ где}$$

ЗП_{увп} – заработная плата работника образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации 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;

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

Kk – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

K_{стим} – выплаты стимулирующего характера.

4.3.2. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:

4.3.2.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

Таблица 10

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.
Помощник воспитателя, секретарь учебной части	14 694

4.3.3. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

4.3.3.1. первый квалификационный уровень:

Таблица 11

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.
-------------------------	--

	окладов, руб.
Младший воспитатель	14 842

4.3.3.2. второй квалификационный уровень:

Таблица 12

Наименование должностей	Рекомендуемый размер должностных окладов, руб.
Диспетчер образовательного учреждения	14 842

4.4. Оплата труда работников образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала.

4.4.1. Заработная плата работников образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

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

Зпмоп – заработная плата работника образовательной организации из числа административного и младшего обслуживающего персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем образовательной организации 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;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты характера. Стимулирующего

4.4.2. Определение размера должностного оклада административного персонала.

Таблица 13

Размер должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь	14 694
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	14 842
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	15 596
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Программист, специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией, специалист по охране труда, документовед, специалист по	19 121

		закупкам	
--	--	----------	--

Требования к квалификации:

Документовед - без предъявления требований к стажу работы.

Специалист - требования в соответствии с профессиональным стандартом специалиста в сфере закупок, в сфере охраны труда.

Таблица 14

4.5. Определение размера должностного оклада младшего обслуживающего персонала

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, машинист по стирке и ремонту одежды, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, мойщик посуды	14 694
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, лаборант, водитель	14 694
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Повар	14 694
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Третий квалификационный уровень	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	14 694
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Четвертый квалификационный уровень	Профессии рабочих, выполняющих важные и ответственные работы (шеф-повар, водители, перевозящие учащихся до места учебы и обратно)	14 694

5. Порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя в ДОО

5.1. Оплата труда заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад заместителей руководителя образовательной организации устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу руководителя образовательной организации.

5.3.Рекомендуемый размер должностного оклада заместителей руководителя образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 20-40% ниже должностного оклада руководителя.

5.3. Заместителю руководителя образовательной организации с учетом условий их труда руководителем образовательной организации могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителю руководителя ДОО, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДОО в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Заместителю руководителя с учетом условий их труда руководителем образовательной организации могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя образовательной организации устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

5.5. При наличии фонда оплаты заместителю заведующего может выплачиваться материальная помощь при выходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости воспитанника-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующим в образовательном процессе.

6.2.Работникам ДОО, при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно приказа Гособразованиия от 20 августа 1990 года №579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда» в размере – от 4 до 12% от должностного оклада;

6.2.2.Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35 % (в соответствии со ст. 154 ТК РФ).

6.2.3.Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

6.2.4. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

6.2.5. Оплату сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ).

6.2.6.Районный коэффициент- 15%.

6.2.7. Выплата за работу с детьми, имеющих отклонения в здоровье – от 15 до 20 %.

6.2.8. Иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и др.).

6.2.9. иные дополнительные компенсационные выплаты

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости (ученико) воспитаннико-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующим в образовательном процессе.

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

6.5. 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.

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

6.7. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителям образовательных организаций устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами ДОО.

7.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ДОО. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

7.3. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

7.4. Результаты выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОО устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ДОО, проводимых на основании утверждённых критериев и показателей (приложение № 1 к настоящему Положению).

7.5. Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учётом конкретных результатов работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Размер выплат, кроме обязательных надбавок, устанавливается в зависимости от размера имеющихся средств и меняется с увеличением фонда стимулирования, закрепляются приказом руководителя образовательной организации.

7.6. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ДОО ведётся с участием комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Для каждой группы определяются свои показатели в зависимости от специфики и условий деятельности образовательного учреждения.

7.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает вопрос о стимулировании работников в соответствии с методикой подсчета баллов, на основании листов самооценки работниками ДОО, которая устанавливается данным Положением в соответствии с приложением № 2.

Для каждой группы персонала определяются свои показатели (критерии). Показателем к стимулированию работников не может быть выполнение функциональных обязанностей, возложенных на работника должностной инструкцией.

7.8. Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении общих положительных результатов образовательного учреждения.

7.9. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время, максимальными размерами не ограничиваются.

7.10. В образовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

7.10.1. **Выплаты за интенсивность и высокие результаты** работы определяются на основании предоставленных подтверждающих документов - приказы, грамоты, сертификаты, дипломы, свидетельства, протоколы и т.д. и могут быть установлены работнику в диапазоне от 100 руб. до 10000,00 рублей.

7.10.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет по итогам года;

7.10.3. Размеры единовременной надбавки **за интенсивность и напряженность труда**;

- участие в конкурсах профессионального мастерства - до 5 000 рублей;

- оформление и сохранность групповых помещений, залов, кабинетов - до 2000 рублей;

- подготовку и проведение на высоком уровне общих мероприятий - до 3000 рублей;

- за изготовление костюмов, сувениров, др. заказов для образовательной деятельности - до 1000 рублей;

- за сложность и напряжённость (увеличение объема работ)- до 50% от должностного оклада;

- другие надбавки, обеспечивающие уставную деятельность учреждения - до 10 000 рублей.

7.10.4. Работникам ДОО могут производиться разовые выплаты стимулирующего характера – премиальные конкретному работнику единовременно в каждом конкретном случае в размере от 100 рублей до 10000 рублей. Размер выплаты определяется приказом заведующего ДОО. Выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда по категории работников, к которой относится данный работник. Премии могут выплачиваться:

- ко Дню дошкольного работника,

- к 8 марта, 23 февраля, Новому году;

- по итогам подготовки к новому учебному году;

- по итогам учебного года;

- в течение года: за награду, почётную грамоту;

- по итогам календарного года – за работу без больничных листов в течение года;

- по итогам летней оздоровительной работы;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- по итогам участия персонала в конкурсах на различном уровне.

7.10.5. Оплата труда педагогических работников, привлекаемых к руководству практикой за фактическое количество выполненных часов, определяется следующим образом:

$S = Bc / (Ч * Кнед. * Нгр.)$, где

S - расчетная стоимость человека \ час (руб.);

Bc. – рекомендуемая базовая сумма определяется учреждением самостоятельно, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения;

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед. – 4,345);

Нгр. – наполняемость группы.

7.11.7. Не рассматриваются к рассмотрению на выделение премии:

а) совместители;

б) работники, не приступившие к выполнению должностных обязанностей в соответствующий период времени;

в) работники, получившие в соответствующий период дисциплинарное взыскание в письменной форме.

7.12. Размер премии уменьшается в следующих случаях

а) отсутствие работника по уважительным причинам: учеба, отпуск, болезнь или другим уважительным причинам на столько %, сколько (в %) дней пропущено по уважительным причинам;

б) работнику имеющему нагрузку менее 1 ставки надбавка за эффективность устанавливается в процентном отношении к нагрузке.

7.13. Размер стимулирующих выплат работникам с минимальным размером оплаты труда выплачивается сверх МРОТ (прожиточного минимума).

8. Выплаты социального характера (материальная помощь)

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам ДОО могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи (на основании письменного заявления работника) и приказа руководителя в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (родителей, супругов, детей) - в размере до 2000 рублей;

- в случае длительной болезни (более 2-х месяцев), требующей больших финансовых затрат на приобретение дорогостоящих лекарств – в размере до 3000 рублей;

- в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 лет) при стаже работы в организации:

 - до одного года - 2 000 руб;

 - от одного года до пяти лет – 4 000 руб;

 - свыше пяти лет - 8 000 руб;

8.2. Материальная помощь сотрудникам в иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением, производится приказом руководителя ДОО, при наличии экономии фонда оплаты труда.

8.3. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи определяются настоящим Положением и закрепляются в коллективном договоре ДОО.

9. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или её лишения

Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений, работник может быть полностью лишен стимулирующей части. Работник лишается выплат стимулирующего характера за нарушения, зафиксированные в приказах по учреждению за:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (систематическое опоздание на работу до -15 %, появление на работе в нетрезвом состоянии до – 50 %, при нарушении трудовой дисциплины – 10 %, исполнительской дисциплины – 10 %);

 - нарушение должностных обязанностей – от 10 до 50 %;

 - нарушение санитарно-эпидемиологического режима – от 10 до 50 %;

 - нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – от 10 до 50 %;

 - выявление нарушений по результатам ревизии, инвентаризации, проверок контролирующих органов – до 50 %;

 - нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм – от 10 до 100 %;

 - в случае роста детской заболеваемости, связанного с нарушением санитарного режима, режима питания и др. – от 10 до 50 %;

 - обоснованные жалобы родителей (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики – от 10 до 100 %;

 - в случае отсутствия результатов в работе с семьями (при отсутствии взаимопонимания, конфликтных ситуациях) - от 10 до 50 %;

 - халатное отношение к имуществу детского сада, порча или утеря имущества – от 10 до 100%;

 - за некачественное проведение режимных моментов, не соблюдение режима дня, систематическое нарушение при ведении документации – до 50 %;

 - вспышку инфекционных заболеваний по вине сотрудника – 100 %;

 - несоблюдение служебной этики в отношении к сотрудникам, родителям – до 50 %;

невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей;
не сданные вовремя отчёты, планы работы, учебные программы, аналитические материалы и т. д;
халатное отношение к экономии энергоресурсов (вода, электроэнергия).

10.Сроки действия Положения

Настоящее положение вступает в действие с 21.02.2023 г. При отсутствии изменений и дополнений срок действия Положения не ограничен.

1. 1. Критерии эффективности деятельности педагогов

№	Направления деятельности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
1	Результаты личного участия педагогов в конкурсах, грантах, конференциях, семинарах, публикации по распространению передового педагогического опыта и другое	Участие	ежемесячно	1
		<i>Наличие победителей и призёров:</i>		
		- институциональный уровень	ежемесячно	1
		- муниципальный уровень	ежемесячно очное заочное	2 1
		- региональный уровень	ежемесячно очное заочное	3 2
2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др.	Участие	ежемесячно	1
		<i>Наличие победителей и призёров</i>		
		- институциональный уровень	ежемесячно	1
		- муниципальный уровень	ежемесячно очное заочное	2 1
		- региональный уровень	ежемесячно очное заочное	3 2
3	Организация практики	наличие направлений студентов	ежемесячно	2
4	Конструктивное взаимодействие с родителями (законными представителями)	- размещение материалов на сайте	ежеквартально	1
		<i>привлечение родителей в открытых мероприятиях (за каждое мероприятие)</i>		
		- институциональный уровень	ежемесячно	1
		- муниципальный		2
		- региональный		3
5	Организация и проведение мониторинга индивидуального развития дошкольника	Отсутствие задолженности по оплате за содержание ребёнка (до 300руб)	ежемесячно	1
6	Руководство методическим объединением	- институциональный уровень (по предоставленным результатам)	ежеквартально	1500 руб.
		- муниципальный	ежеквартально	Управление образования
7	Экспериментальная и инновационная деятельность	Реализация программ экспериментальной деятельности	ежемесячно	15% ДО (тарификация)
		Детские объединения по интересам, КОП (не реже 2-х раз в месяц)	ежемесячно	500 руб.

		участие в педагогических проектах: индивидуальные коллективные: руководство участие	ежемесячно	1 2 1
		Участие в экспертной деятельности: жюри, временные творческие группы и т.д. - муниципальный уровень - институциональный уровень	ежемесячно	2 1
8	Реализация краевого проекта «Ранняя профилактика социально – опасного положения и социального сиротства»	организация мероприятий с родителями и детьми по профилактике семейного неблагополучия. Разработка ИПК. ИС «Траектория».	ежемесячно	100руб за каждую ИПК
9	Реализация программ инклюзивного образования детей	Организация образовательной деятельности для детей с отклонениями в развитии	ежемесячно (по факту)	1
10	Выполнение муниципального задания	Фактическое посещение в группах: 90-100% 80-90% 70-80%	ежемесячно	3 2 1
11	Участие в работе консультационного пункта и ранней помощи	охват неорганизованных семей	ежемесячно	1
12	Повышение имиджа ОУ	Участие в социально-значимых и общественных мероприятиях: акции, концерты, деятельность комиссий (трудового коллектива), размещение информации на сайте учреждения, в социальных сетях	ежемесячно	1

1.2. Критерии эффективности деятельности старшего воспитателя

№	Направления деятельности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (баллы)
1	Успешность образовательной деятельности (повышение качества предоставления государственных услуг).	Методическая деятельность (организация семинаров, конференций, конкурсов на базе ДОО)	ежемесячно	5
		инновационная деятельность (опорная площадка по апробации направления) - муниципальный уровень		1
		- региональный уровень		2
		- всероссийский уровень		3
2	Конструктивное взаимодействие с родителями (законными представителями)	Организация родительского просвещения (разнообразие форм взаимодействия, информационная поддержка сайта)	ежемесячно	1
3	Результаты личного участия педагогов в конкурсах, грантах, конференциях, семинарах, публикации по распространению передового педагогического опыта и другое	Участие и победитель заочных этапов	ежемесячно	1
		<u>Победитель и призёр (очное)</u> - муниципальный уровень		2
		- региональный уровень		3
		- всероссийский уровень (не более 1)	ежемесячно	4
4	Проектная деятельность	Организация, координация, сопровождение образовательных проектов на уровне: - ДОО -город, -край	ежемесячно	1 2 3
5	Результаты аттестации педагогов	1. своевременное подтверждение квалификационной категории 2.повышение квалификационной категории	ежемесячно	1 2
6	Руководство деятельностью ППк	Подготовка и проведение ППк	по факту	3
7	Реализация краевого проекта «Ранняя профилактика социально – опасного положения и социального сиротства»	организация сопровождения детей из неблагополучных семей. Разработка ИПК. ИС «Траектория».	ежемесячно	50% ДО
8	Реализация программ инклюзивного образования детей	Организация образовательной деятельности для детей с отклонениями в развитии	ежемесячно	2
9	Организация работы консультационного пункта и ранней помощи	охват семей: 2 семей 5 семей 7 семей	ежемесячно	1 2 3
10	За сложность и напряжённость	увеличение объема работ	ежемесячно	30% ДО
11	Материальная помощь при выходе в ежегодный оплачиваемый отпуск	При наличии экономии фонда оплаты труда	1 раз в год	100% ДО

1.3. Критерии результативности и качества труда работников учебно-вспомогательного и технического персонала

№	Направления деятельности	Показатели	Размер выплаты (баллы)
1	Соответствие требованиям СанПиН и безопасности	Своевременная и качественная уборка (генеральная и ежедневная) помещений, участка по графику, смена постельного белья, полотенец, маркировка и др.	100% - 7 90-80% - 5 81-75% - 3
		Своевременная, качественная влажная уборка лестниц в соотв. с графиком, а также спортзала, музыкального зала (перед занятиями);	
		Качественная дез. обработка помещений, посуды (концентрация, сроки реализации растворов, своевременность), соблюдение требований к хранению дез.средств.	
		Соблюдение графика проветривания, кварцевания помещений	
2	Организация детского питания	соблюдение натуральных норм питания; -соблюдение технологии приготовления блюд; -разнообразие блюд; -выполнение примерного 10-дневного меню.	5
3	Положительная динамика заболеваемости за отчетный период	Фактическое посещение в группах: 90-100% 80-90% 70-80%	3 2 1
4	Соблюдение нормативных показателей оценки потребления электроэнергии и водных ресурсов	Сокращение потребления электро и водоресурсов без ущерба для функционирования ДОУ(3-5%)	2
5	Работа с основными средствами учреждения	Ведение учета материальных ценностей.	5
6	Участие в общественной жизни детского сада	- образовательном процессе; -субботниках, ремонтах, общественных мероприятиях; - деятельности комиссий.	5
7	Удовлетворенность потребителей качеством услуг, предоставляемых ДОУ	Результаты опроса родительской общественности о качестве и доступности предоставления муниципальных услуг. (показатель - муниципальное задание)	5

1.4. Критерии результативности и качества труда заместителя заведующего

№	Направления деятельности	Показатели	Размер выплаты (баллы, % ДО)
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	Материально - техническая, ресурсная обеспеченность	100% - 7 90-80% - 5 81-75% - 3
		Образовательная деятельность в соответствии с лицензией	
		Наличие высококвалифицированных педагогических кадров, положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	
		Система непрерывного развития педагогических кадров, наличие и реализация программы развития педагогических кадров	
	Наличие мероприятий по обеспечению улучшения психологического микроклимата, способствующему росту творческой активности педагогов в их удовлетворенности результатами своего труда		
2	Сохранение здоровья учащихся учреждения	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей, организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью воспитанников	15%
		Посещаемость детей не менее 63 % и более	15%
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ			
1	Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в конкурсах учреждения, участие педагогов в профессиональных курсах	10 %
		Победы в конкурсах учреждения, победы педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, соревнованиях, наличие призеров и победителей	10%
2	За расширение зоны обслуживания	Участие в составе комиссии по стимулирующим выплатам	5 %
		Администрирование сайта, систематическое пополнение информации	5 %
		Работы с электронными системами	5 %
3. Выплаты за качество выполняемых работ			
1	Эффективность управленческой деятельностью	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения), наличие и реализация программ и проектов	10 %
		Качественное ведение документации (своевременное заполнение, подготовка отчетов, ведение личных дел и т.д.)	10 %

Методика подсчета баллов

1. Предложения по стимулирующим выплатам вносятся на рассмотрение Комиссии старшим воспитателем, заместителем заведующего.

2. Выплаты сотрудникам рассматриваются на Комиссии по установлению стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, утверждаются приказом руководителя.

3. Методика подсчета баллов:

а) на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников ДОО производится подсчет баллов за *соответствующий период* по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

б) полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками ДОО и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ премии), запланированный на определенный период, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов во внебюджетные фонды, делится на общую сумму баллов, набранную работниками ДОО). В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Например, ФОТ премии за минусом суммы, необходимой для уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды, на период - 1 полугодие включительно составляет 100 000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками ДОО по итогам полугодия = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 100 000 руб.: 1000 = 100 руб. стоимость 1 балла.

г) После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОО и получается размер премии по результатам труда каждому работнику

*Например, воспитатель И.И. по результатам мониторинга и оценки его профессиональной деятельности, набрал 60 баллов. Значит, общая сумма поощрительных выплат по результатам работы этому педагогу составит: 60 баллов * 100 руб. (денежный вес 1 балла) = 6000 руб.*

4. Определение размеров премии за результаты труда на следующий период происходит по такой же схеме.

5. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда ДОО (в сторону увеличения или уменьшения), производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда ДОО.