

СОГЛАСОВАНО

Представитель

трудового коллектива

Григорьева В.И.
«16» *марта* 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МБДОУ

«Детский сад №22»

С.С. Гагарина

Приказ № *36-06* от *16.03.2025* 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», постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», отраслевыми и региональными планами мероприятий («дорожных карт»), изменениями в отраслях социальной сферы, направленными на повышение эффективности образования и науки, 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 2025 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 10пр, 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 28.12.2023 года №26-36-вн 2132 «О направлении примерного положения об оплате труда» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательных организаций, Постановлением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края от 07.02.2025 г. №01-04-405.

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. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается и изменяется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.5. Система оплаты труда работников ДОО формируется на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников ДОО 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 в ДОО систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами 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 ДОО;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, муниципальными правовыми актами Кудымкарского муниципального округа Пермского края, содержащими нормы трудового права.

1.6. 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).

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.

1.7. 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.

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

1.9. Индексация заработной платы работников ДОО осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством (статьи 130, 134 ТК РФ).

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

При увеличении (индексации) должностных окладов, базовой ставки работников ДОО их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

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

2.2. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников ДОО, подлежит ежеквартальной корректировке в случае увеличения (уменьшения) объема предоставляемых ДОО муниципальных услуг.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где}$$

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

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не более 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.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{д}} + \text{ФОТ}_{\text{к}}, \text{ где}$$

ФОТ_д – фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) образовательной организации;

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где}$$

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);

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

ФОТ_{увп} – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ст. осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. увп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. моп}}, \text{ где}$$

ФОТ_{ст. осн} – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала образовательной организации составляет не менее 30% от ФОТ_{ст} образовательной организации;

ФОТ_{ст. ауп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{ст. увп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{ст. моп} – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

При наличии структурных подразделений (дошкольных групп) указанное соотношение фонда оплаты труда должно быть выдержано после вычитания из общего фонда оплаты труда расходов по структурному подразделению.

Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется самостоятельно образовательными организациями.

Доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала (ФОТауп, ФОТувп, ФОТпом) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.5. Доплаты к должностному окладу, базовой сумме, аудиторной нагрузке:

Основания для повышения должностных окладов/установления надбавок	Категория выплат	Категории работников	Размер доплат
Образовательные организации, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	Доплата к должностному окладу	Воспитатель, Младший воспитатель	25%
Воспитатели, работающие в (группах, имеющих детей с ОВЗ	Доплата к должностному окладу	Воспитатели	1% за каждого обучающегося в группе

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

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

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

ФОТст. mop – стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

3. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования

Штатное расписание образовательной организации утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательной организации и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) образовательной организации

3.1. Заработная плата педагогических работников состоит из:

3.1.1. заработной платы педагогических работников, непосредственно реализующих образовательную программу дошкольного образования (далее - основной персонал), 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. Заработная плата педагогических работников, начисленная за ставку заработной платы, не может быть меньше минимального размера оплаты труда. При учебной нагрузке менее чем за ставку, заработная плата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

3.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно реализующих 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 фонда оплаты труда образовательной организации (составляет не менее 70% ФОТ образовательной организации);

СЧЗПП - стимулирующая часть, устанавливается по выплатам, определенным в разделе 9 настоящего Положения (составляет не более 30% ФОТ образовательной организации).

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

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

где

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

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

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;

Кнг - коэффициент наполняемости группы, рассчитывается по формуле: $\text{Кнг} = (\text{Чн} / \text{Чф})$;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж работы;

Ккк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога;

Кут - коэффициент, учитывающий условия труда.

Примечание: Кнг применяется в случае, если фактическая наполняемость группы ниже нормативной (плановой). Если численность воспитанников в группе превышает предельную (плановую), $\text{Кнг} = 1$.

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:

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

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

$$Bo = (B / Чн \times Чф \times Кнг), \text{ где}$$

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 - суммарная нормативная наполняемость групп, в которых осуществляет образовательную деятельность подменный воспитатель, 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 - суммарная фактическая наполняемость групп, в которых осуществляет образовательную деятельность подменный воспитатель;

Кнг - коэффициент наполняемости групп, в которых осуществляет образовательную деятельность подменный воспитатель;

Кстаж - коэффициент, учитывающий стаж работы;

Кут - коэффициент, учитывающий условия труда;

Ккк - коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога;

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	0,20	0,15	0,20	0,25	0,30

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:

$$K_{ут} = \sum K_i.$$

Таблица 3

Виды труда, за которые производится повышение базовых должностных окладов (ставок заработной платы)	Значение Ki
Работа педагогических работников, работающих в группах компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья (конкретный перечень работников, которым могут быть доплаты к должностному окладу 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 статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации	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.

3.13. Определение размера должностных окладов специалистов образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования.

3.13.1. Размеры должностных окладов специалистов устанавливаются руководителем образовательной организации исходя из рекомендуемого размера 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.

3.14. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

Размеры должностных окладов педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Положения.

3.15. Должностные оклады специалистов, работников учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в размерах, установленных разделом 4 настоящего Положения.

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	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
	22440	22440

Таблица 5

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

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	22083
Высшая квалификационная категория	23922

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

Таблица 6

Наименование должностей	Размер должностных окладов, руб.	
методист, педагог-психолог	Среднее профессиональное, неполное высшее образование	Высшее образование

	образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	
	22440	22440

Таблица 7

Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	22083
Высшая квалификационная категория	23922

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

Таблица 8

Наименование должностей	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
	22440	22440

Таблица 9

Размеры должностных окладов, устанавливаемых по результатам профессиональной аттестации

Результаты профессиональной аттестации	Размер должностного оклада, руб.
Первая квалификационная категория	22083
Высшая квалификационная категория	23922

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. Оплата труда работников образовательной организации из числа 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»;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – 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	Размер должностных окладов, руб.
Помощник воспитателя, секретарь учебной части	22440

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

4.3.3.1. первый квалификационный уровень:

Таблица 11

Наименование должностей	Размер должностных окладов, руб.
Младший воспитатель	22440

4.3.3.2. второй квалификационный уровень:

Таблица 12

Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Диспетчер образовательного учреждения	22440

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	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	22440
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	22440

Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	22440
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	специалист по взаимодействию с централизованной бухгалтерией, специалист по охране труда, документовед, специалист по закупкам	23946

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.

4.5. Определение размера должностного оклада младшего обслуживающего персонала

Таблица 14

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	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	22440
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник, лаборант, водитель	22440
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Повар	22440
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Третий квалификационный уровень	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	22440

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)	22440
---	------------------------------------	---	-------

5. Определение размера оплаты труда руководителя образовательной организации, заместителя руководителя

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

5.2. Определение должностного оклада руководителя образовательной организации.

Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с Порядком установления должностного оклада руководителю муниципальной образовательной организации Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

5.3. Определение должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации.

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

5.3.2. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 10-40% ниже должностного оклада руководителя.

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; других заместителей руководителя - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

5.4. Руководителю образовательных организаций с учетом условий их труда администрацией Кудымкарского муниципального округа Пермского края устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

Виды выплат компенсационного характера руководителям образовательных организаций, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным правовым актом администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края в соответствии с действующим законодательством.

5.5. 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, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Руководителю образовательной организации с учетом условий их труда администрацией Кудымкарского муниципального округа Пермского края могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

5.7. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации назначаются на основании анализа качества и эффективности работы административно-управленческого персонала.

Качество и эффективность работы определяется на основании критериев эффективности работы руководителя образовательной организации в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

5.8. В качестве одного из показателей оценки результативности работы руководителя образовательной организации устанавливается рост средней заработной платы работников образовательных организаций в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

5.9. Решение об установлении размера стимулирующих выплат руководителю образовательной организации принимается комиссией по стимулированию, создаваемой Управлением образования, и утверждается нормативным актом. В состав комиссии по стимулированию входит представитель территориальной организации профсоюза.

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

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

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

6. Выплаты компенсационного характера

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

6.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

6.1.3. выплаты за совмещение профессий (должностей);

6.1.4. выплаты за расширение зон обслуживания;

6.1.5. за увеличение объема работ;

6.1.6. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.1.7. выплаты за работу в ночное время;

6.1.8. оплата сверхурочной работы;

6.1.9. оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.1.10. иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации и др.);

6.1.11. за руководство предметными (цикловыми) и методическими (цикловыми) комиссиями;

6.1.12. ежемесячная выплата за наличие детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей;

6.1.13. ежемесячная выплата за работу в учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, с девиантным поведением;

6.1.14. выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»;

6.1.15. выплаты компенсационного характера для руководителя образовательной организации:

при наличии филиалов: - в зависимости от суммарной удаленности:

до 20 км. – 10%;

21-50 км. – 20%

51-70 км. – 25%

более 71 км. – 30%

- количество филиалов:

1 филиал – 10%

2 филиала – 20%

3 филиала и более – 30%,

при наличии отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательная деятельность, – 10% - для руководителей образовательных организаций, не имеющих филиалов.

6.1.16. иные дополнительные компенсационные выплаты.

6.2. Специалистам образовательных организаций, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается доплата к должностному окладу, тарифной ставке в размере 25 %.

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 воспитаннико-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующим в образовательном процессе.

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

6.4. 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.

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

6.6. 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. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.1.1. выплата за стаж непрерывной работы, **выслугу лет** согласно нижеприведенной таблице:

Таблица 28

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	От 3 до 8 лет	10
2	От 8 до 13 лет	15
3	От 13 до 18 лет	20
4	От 18 до 23 лет	25
5	Свыше 23 лет	30

7.1.2. выплаты за наличие образования:

Таблица 29

№ п/п	уровень образования	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	высшее	15

7.2. Работникам образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.2.1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательной организации и личный вклад работника;

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

7.2.3. иные выплаты стимулирующего характера.

7.2.4. Педагогическим работникам образовательных организаций, привлекаемым к руководству практикой, производятся выплаты по основному месту работы за фактическое количество выполненных учебных часов. Размер выплаты определяется следующим образом:

$$C = Bc / (Ч \times Кнед. \times Нгр.), \text{ где}$$

С - расчетная стоимость, человек/час (руб.);

Бс - рекомендуемая базовая сумма, определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

Ч - количество часов в неделю;

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

Нгр. - наполняемость группы.

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

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

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливается коллективным договором и(или) локальными нормативными актами образовательной организации.

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

7.5. Экономия фонда оплаты труда работников образовательной организации также может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат.

7.6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по стимулированию, в состав которой входит представитель трудового коллектива образовательной организации.

7.7. Размер стимулирующих выплат работникам образовательных организаций, период действия выплат и список работников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательной организации, издаваемого на основании решения комиссии по стимулированию.

7.8. 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) (приложение № 1 к настоящему Положению). Показателем к стимулированию работников не может быть выполнение функциональных обязанностей, возложенных на работника должностной инструкцией.

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

7.10. 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 одновременно 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.

7.11. 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.

8. Выплаты социального характера (материальная помощь)

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организации руководителям, заместителям руководителя и работникам образовательной организации производятся выплаты в виде единовременной материальной помощи:

- 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. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику образовательной организации и её конкретном размере принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника образовательной организации и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 8.1. настоящего Положения.

8.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю образовательной организации и её конкретном размере принимает администрация Кудымкарского муниципального округа Пермского края на основании письменного заявления руководителя образовательной организации и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 8.1. Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

9. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя образовательной организации, его заместителей в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

9.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителя руководителя образовательной организации размещается на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»).

9.2. Руководитель, заместитель руководителя образовательной организации представляют информацию, указанную в пункте 9.1. настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, Управлению образования для размещения в сети «Интернет».

9.3. Указанная информация по решению администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края размещается в сети «Интернет» на официальном сайте образовательной организации.

9.4. Информация, предусмотренная пунктом 9.1. настоящего Положения, размещается администрацией Кудымкарского муниципального округа Пермского края на официальном сайте Кудымкарского муниципального округа Пермского края в сети «Интернет» не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

10. 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).

11.Сроки действия Положения

Настоящее положение вступает в действие с 01.01.2025 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	3000 руб.
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	Реализация краевого проекта «Ранняя профилактика социально – опасного положения и социального сиротства»	организация сопровождения детей из неблагополучных семей. Разработка ИПК. ИС «Траектория».	ежемесячно	50% ДО
7	Реализация программ инклюзивного образования детей	Организация образовательной деятельности для детей с отклонениями в развитии	ежемесячно	2
8	Организация работы консультационного пункта и ранней помощи	охват семей: 2 семей 5 семей 7 семей	ежемесячно	1 2 3
9	За сложность и напряжённость	увеличение объема работ	ежемесячно	30% ДО
10	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.

ПЕРЕЧЕНЬ
примерных показателей для установления стимулирующих выплат
работникам образовательных организаций

1. Показатели эффективности деятельности основного персонала учреждения:
 - за квалификационную категорию (первой или высшей квалификационной категории не менее 10 %);
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - реализация дополнительных проектов;
 - учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
 - динамика индивидуальных образовательных результатов;
 - участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
 - реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
 - участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
 - участие в коллективных педагогических проектах;
 - участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
 - учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 - работа с детьми из социально неблагополучных семей;
 - создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);
 - участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - по итогам работы;
 - иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью образовательной организации.
2. Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя:
 - за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
 - реализация дополнительных проектов;
 - учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
 - динамика индивидуальных образовательных результатов, обучающихся (по материалам контрольных мероприятий);
 - реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
 - результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
 - реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
 - реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;

учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
работа с детьми из социально неблагополучных семей;
своевременное и качественное представление отчетности;
участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью организации.

3. Показатели эффективности деятельности работников организаций из числа учебно-вспомогательного персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
работа с детьми из социально неблагополучных семей;
учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью организации.

4. Показатели эффективности деятельности работников организаций из числа младшего обслуживающего персонала:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
по итогам работы;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью организации.