

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 2
от «06» февраля 2020 г.



УТВЕРЖАЮ
Директор МАДОУ
«ЦРР «Детский сад № 21»
О.А. Лобатенко
Приказ № 37
от «07» февраля 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Центр развития ребенка – Детский сад № 21» МО «ЛГО»

2020 г.

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
Протокол № 2
от «06» февраля 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАДОУ
«ЦРР-Детский сад № 21»
_____ О.А. Лобатенко
Приказ № 37
от «07» февраля 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

«Центр развития ребенка – Детский сад № 21» МО «ЛГО»

2020 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12), приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», письмом Министерства образования и науки Пермского края от 15 мая 2019 г. № СЭД-26-01-36-663 «О направлении примерного положения по оплате труда», решением Думы Лысьвенского городского округа от 27 декабря 2012 г. № 272 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Лысьвенского городского округа», постановлением администрации города Лысьвы Пермского края от 13 января 2020 г. № 3 «Об индексации тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений Лысьвенского городского округа» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, работников муниципальных бюджетных и автономных общеобразовательных учреждений Лысьвенского городского округа (далее - учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, **постановлением администрации города Лысьвы Пермского края от 29.01.2020 г. № 105.**

1.2. Системы оплаты труда работников МАДОУ «ЦРР-Детский сад № 21» формируются на основе следующих **принципов:**

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

- установление в учреждении 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 МАДОУ «ЦРР-детский сад № 21»;

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

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

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

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

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

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

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

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

- **своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- **прозрачность** - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. (10, 25 числа) 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. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.6. 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. (12 130 *15% УК=13949,5)

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Оплата труда работников учреждений включает:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе схемы тарифных

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

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

2.2. Выплаты компенсационного характера:

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

Таблица 1

№ п/п	Перечень видов компенсационных выплат	Размер компенсационных выплат	Условия установления компенсационных выплат
1.	Районный коэффициент (ст. 148 ТК)	15%	Все категории работников за работу в особых климатических условиях, отклоняющихся от нормальных
2.	Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника (доведение зарплаты до МРОТ)	индивидуально	Ст. 129 ТК РФ
3.	Работа в ночное время (ст. 149 ТК)	35%	Сторожа - ночная смена, в которой более половины ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов)
4.	Совмещение профессий (должностей) (ст. 151 ТК)	до 100%	Устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
5.	Расширение зон обслуживания (ст.60.2, 151 ТК РФ)	до 100% до 10 000	Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
6.	Работу в выходные и нерабочие праздничные дни (сторожа)	50%	ст. 153 ТК Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	до 100% до 10 000	Ст. 135, 144 ТК РФ
8.	Полная материальная ответственность работника	до 100% до 10 000	Ст.242, 244 ТК РФ
9.	Работу с нормативно-правовой базой	50% до 10 000	Разработка, корректировка, нормативно-правовой базы
10.	Использование личного автомобиля в служебных целях	до 10 000	Ст.188 ТК РФ
11.	Сложность и напряженность труда	от 10 - 100% от 1000- 10 000	Ст. 57 ТК РФ - Устанавливается работникам в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности; - за работу на возрастной группе комбинированной направленности; - выплата за разъездной, другой характер; - работа на группе раннего возраста. - ведение документации и организации работы ППк (психолого-педагогического консилиума)
12.	Прохождение КПК за собственный счет (при наличии договора на учебу и квитанции об оплате)	До 100% от суммы	За прохождение КПК, семинаров, и др.

2.2.2. Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно перечню, установленному приложением 2 к настоящему Положению.

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

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

2.2.5. 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.

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

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

2.3. Выплаты стимулирующего характера:

2.3.1. работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

- иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективными договорами и локальными актами учреждения с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

Перечень показателей для установления выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 2.3.1 настоящего Положения, приведен в приложении 3 к настоящему Положению.

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

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

III. Оплата труда основного персонала учреждения

3.1. *Основной персонал учреждения* – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 и включает:

3.1.1. *педагогических работников* – работников, осуществляющих образовательную деятельность (*воспитатель, старший воспитатель*);

3.1.2. *прочих основных работников* – работников, не осуществляющих образовательную деятельность и непосредственно оказывающих услуги (выполняющих работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей. Отнесение должностей к прочим основным работникам осуществляется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (воспитателей, включая старшего воспитателя), устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.3. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - ЗПП), определяется следующим образом:

$$\text{ЗПП} = \text{Ст.} \times (1 + \text{А} + \text{Кстаж}) + \text{Мо} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

Ст. – размер ставки в размере **10 000 рублей**, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме **100 рублей**;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. (уровень дошкольного образовательного учреждения), в размере 1 000 руб. (муниципальный уровень);

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.4. При условии ведения педагогической работы в группе, скомплектованной из детей (более 50%) с ограниченными возможностями здоровья, ставка повышается на 20%.

3.5. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$ЗП_{пр} = \text{Оклад} \times (1 + А + К_{\text{стаж}}) + М_о + Н + К_к + К_{\text{стим}}$, где

ЗП_{пр} – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 раздела II настоящего Положения;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

М_о – доплаты, учитывающие работу по руководству методическими объединениями.

Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб. (уровень дошкольного образовательного учреждения), в размере 1 000 руб. (муниципальный уровень);

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.6. Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

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

3.7. Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах

Таблица 3

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,2
Высшая квалификационная категория	0,3

3.8. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно в размерах, определенных Комиссией по выплатам стимулирующего характера педагогическим работникам МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО».

Размер выплат стимулирующего характера определяется Комиссией по выплатам стимулирующего характера педагогическим работникам МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» согласно показателям оценки деятельности педагогов (приложение 3 к настоящему Положению).

В случае неполной отработки рабочих дней в месяце (больничный лист, отпуск, прочее) выплаты стимулирующего характера делятся пропорционально отработанного времени по показателям, указанным отдельно в приложении 3.

Воспитателям, работающим на компенсирующих группах выплаты стимулирующего характера по показателям, указанным отдельно в приложении 3, делятся пополам.

IV. Оплата труда заместителей руководителя учреждения

4.1. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

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

$ЗП_{зам}$ – заработная плата заместителя руководителя учреждения;

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

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

Kk – выплаты компенсационного характера;

$K_{стим}$ – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 2.3.1 раздела II настоящего Положения, заместителям руководителей учреждений рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям учреждений.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем учреждения самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения; других заместителей руководителя – не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя учреждения.

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется учредителем в кратности до 4.

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

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

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

$ЗП_{увп}$ – заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 раздела II настоящего

Положения;

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

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.1.3 раздела II настоящего Положения;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

VI. Фонд оплаты труда

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

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

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

6.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается не более 40 % от фонда оплаты труда учреждения.

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

$ФОТ_о = ФОТ_б + ФОТ_ст$, где

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

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

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

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

$ФОТ_б = ФОТ_д + ФОТ_к$, где

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

ФОТ_к – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$ФОТ_б = ФОТ_осн + ФОТ_ауп + ФОТ_увп + ФОТ_моп$, где

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

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

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

ФОТмоп – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

6.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

ФОТст. осн – стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 60% от ФОТст учреждения;

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

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

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, заместителям руководителя и работникам учреждения, устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

Таблица 4

№ п/п	Перечень видов премиальных выплат	Размер выплат
1.	За своевременную и результативную работу с внешними организациями (Управление образования, централизованная бухгалтерия, ЦНМО, ГБУЗ «Городская больница», военный комиссариат, ГКУ ЦЗН, 20 ОНПР по ЛГО, ФГУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в ПК», ПФ РФ, Фондом социального страхования, музей и др.)	до 10000 рублей (по факту)
2.	За качественное администрирование и сопровождение сайта ДООУ	до 2000 рублей
3.	За качественную организацию работы по охране прав детства	до 1000 рублей
4.	Разработка авторских программ, технологий и методик, программ инновационного содержания дошкольного образования, педагогических и управленческих проектов (получивших положительную рецензию)	до 10000 рублей
5.	За своевременную подготовку и корректировку документации по стимулирующим выплатам (оценочные листы, протоколы, приказ)	до 1000 рублей
6.	За результативность и качество в выполнении простых ремонтных работ (покраска, побелка помещений, оборудования, мебели, участков и пр.)	до 5000 рублей
7.	За качественный труд, связанный с сезонными работами (стрижка кустарников, разбивка клумб по периметру ДООУ, скос травы на территории и детских участках, вывоз листвы, снега, очистка кровли от снега, очистка ливневых стоков, генеральная уборка овощехранилища)	до 5000 рублей
8.	За качественное и своевременное ведение документации по ГО и ЧС, ОТ иТБ, антитеррор.	до 2000 рублей за каждый (по факту)
9.	Работа по подготовке ДООУ к новому учебному году	до 10000 рублей

10.	За качественную и оперативную подготовку к проверке ДОУ внешними организациями	до 15000 рублей
11.	За подготовку материалов к профессиональным конкурсам педагогов и проведение муниципальных, краевых мероприятий	до 10000 рублей
12.	За качественную общественную оформительскую работу в ДОУ (выставки, стенды, уголки, музыкальный и спортивный зал, коридор и пр.) к праздникам	до 10000 рублей
13.	За оперативность и качество при пошиве изделий повышенной сложности (костюмы для утренников, конкурсов краевого и городского значения)	до 5000 рублей
14.	За качественное, своевременное ведение документации, организацию работы по платным образовательным услугам	до 5000 рублей
15.	За особый режим работы, связанный с организацией в ДОУ: (безопасной среды жизнеобеспечения детей, антитеррористической и противопожарной защищенности детей, проведение мероприятий реализуемых в связи с угрозой распространения инфекции в период распространения эпидемий)	до 5000 рублей
16.	За получение грамот и наград вышестоящих органов	до 10000 рублей
17.	За высокие результаты работы с воспитанниками (подготовка и участие) в муниципальных и краевых конкурсах, фестивалях и тд.	до 10000 рублей
18.	Премирование к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) при условии стажа работы в учреждении не менее 3 лет	до 10000 рублей
19.	В связи с праздничными датами (8 марта, 23 февраля, День бюджетного работника, День работника дошкольного образования)	до 5000 рублей
20.	По итогам работы за учебный / календарный год (месяц, кварта, полугодие, год), в том числе дистанционной	до 10000 рублей
21.	За многолетний и добросовестный труд в учреждении (ст.191 п.1 ТК)	До 10000 рублей
22.	Возмещение затрат за обучение на курсах по охране, ГО и ЧС, пожарной безопасности.	до 5000 рублей
23.	Отсутствие жалоб родителей, замечаний по исполнению должностных обязанностей. (АУП, МОП)	До 5000 рублей
24.	Помощникам воспитателя – помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса.	До 5000 рублей
25.	Отсутствие замечаний по сохранности инвентаря и электрооборудования.	До 5000 рублей
26.	Своевременное и качественное оформление документации.	До 5000 рублей

VIII. Выплаты по ст.22 Закона «Об образовании» Пермского края № 308 - ПК от 12.03.2014 г

8.1. Выплаты производятся от оклада в абсолютных значениях по приказу директора.

Таблица 5

Меры социальной поддержки	Размер выплат в руб.
В течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается единовременное пособие	52 0000
Лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) в течение трех лет со дня окончания образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате	2 704
Лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего	1 352

профессионального образования (по очной форме обучения) устанавливается ежемесячная надбавка	
Со дня присвоения педагогическому работнику высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка	2 704
Удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка	2 704
Имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки РФ) устанавливается ежемесячная надбавка	1622,40

8.2. При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

8.3. Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), работающим в ДОУ, выплачиваются за фактически отработанное время, независимо от педагогической нагрузки. Выплаты осуществляются по основному месту работы.

8.4. Меры социальной поддержки подлежат индексации. Размер и дата проведения индексации ежегодно устанавливаются законом о бюджете Пермского края на очередной финансовый год и на плановый период. Порядок осуществления индексации устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Пермского края.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников МАДОУ «ЦРР-детский сад № 21»

**СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
«ЦРР-Детский сад № 21»**

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.1.	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор; секретарь	7 800,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов)

1	2	3	окладов) (в рублях)
2.1.	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством;	7 800,00
2.2.	3-й квалификационный уровень	Шеф-повар	7 800,00

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1.	1-й квалификационный уровень	специалист по кадрам;	7 800,00

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1.	1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7 800,00

5. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
-------	-------------------------	------------------------	---

1	2	3	4
5.1.	1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	7 800,00

6. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1.	1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	8 286,00
6.2.	2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	8 286,00
6.3.	3-й квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог	8 286,00
6.4.	4-й квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);	8 286,00

7. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
7.1.	Специалист по закупкам; специалист по охране труда	10 027,00

8. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер тарифных ставок, окладов
-------	-------------------------	------------------------	---

			(должностных окладов), рублей
1	2	3	4
8.1.	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <i>грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; курьер; кухонный рабочий; машинист (кочегар) котельной; мойщик посуды; оператор котельной; оператор стиральных машин; повар; помощник воспитателя; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; швея</i>	7 800,00

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

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников МАДОУ «ЦРР-Детский
сад № 21»

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов МАДОУ «ЦРР-Детский сад № 21»**

Специалистам учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, должностных окладов согласно настоящему Перечню:

- Учитель-дефектолог
- Учитель-логопед (логопед)
- Музыкальный руководитель
- Воспитатель
- Старший воспитатель
- Социальный педагог
- Педагог-психолог
- Педагог дополнительного образования
- Инструктор по физической культуре

Приложение 3
к Положению
о системе оплаты труда работников
МАДОУ «ЦРР-Детский сад № 21»

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей оценки деятельности педагогов МАДОУ «ЦРР-Детский сад № 21» МО «ЛГО»

1. Воспитатель
2. Специалисты
3. Социальный педагог
4. Старший воспитатель

* - показатели, которые делятся пропорционально отработанного времени

Формула подсчета баллов по показателям оценки деятельности, если педагог отработал не полный месяц:

$$\Sigma = \text{хП}^* \times \text{ОтРД} / \text{РД} + \text{уП}, \text{ где}$$

хП* - сумма баллов по показателям, которые подлежат делению

ОтРД – количество отработанных дней в месяце

РД – количество рабочих дней в месяце

уП – сумма баллов по показателям, которые не подлежат делению

Σ – общая сумма баллов по показателям

^ - показатели, которые делятся пополам (для воспитателей компенсирующих групп)

Формула подсчета баллов по показателям оценки деятельности для воспитателей компенсирующих групп:

$$\Sigma = \text{хП}^{\wedge} + \text{уП}^{\wedge}, \text{ где}$$

хП^ - сумма баллов по показателям, которые делятся пополам

уП^ - сумма баллов по показателям, которые не подлежат делению

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

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Музыкальный руководитель
Методист
Педагог-психолог
Социальный педагог
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед (логопед)
Педагог дополнительного образования
Инструктор по физической культуре

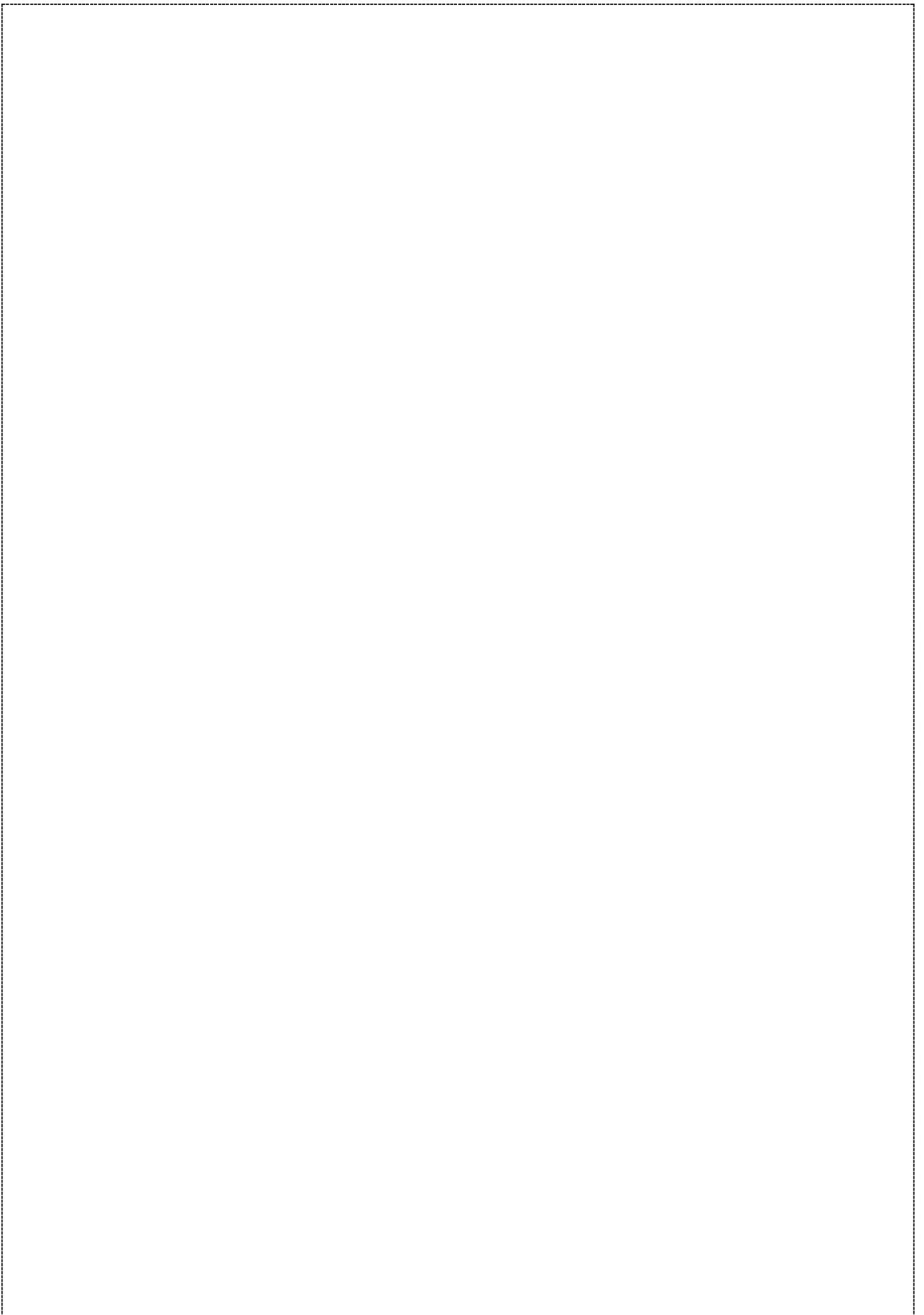
II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Заместитель руководителя (директора)

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Администратор
Заведующий хозяйством
Младший воспитатель
Помощник воспитателя
Делопроизводитель
Секретарь
Специалист по кадрам (инспектор по кадрам)
Специалист по закупкам
Дежурный по режиму
Специалист по охране труда
Шеф-повар

Примечание: при формировании перечня должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу, следует руководствоваться Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 682768779688288186169736104892121856203377658480

Владелец Лобатенко Ольга Александровна

Действителен с 24.05.2024 по 24.05.2025