

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Радуга» (далее – Положение, ДОУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», постановлением администрации Красновишерского городского округа от 14 ноября 2024 г. № 1590 «Об утверждении Порядка оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Красновишерского городского округа».

1.2 Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников ДОУ за счет субвенций из бюджета Пермского края и за счет средств местного бюджета, порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.3 Система оплаты труда работников ДОУ формируется 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;

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

установление системы оплаты труда коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов 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 должностных окладов, 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 ДОУ;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников ДОУ;

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

1.4 Обязательные условия оплаты труда:

включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера должностного оклада, установленного 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;

наличие в учреждении 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 образовательным учреждением самостоятельно и утверждается коллегиальным органом управления и (или) профсоюзным органом образовательного учреждения 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.

1.5 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.

1.6 Зарплата работника ДОО представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.7 Зарплата 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 Повышение (индексация) заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

II. Общий порядок и условия оплаты труда работников ДОО

2.1 Основные условия оплаты труда.

2.1.1 Оплата труда работников ДОО включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.1.2 Оплата труда работников ДОО осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников образовательных учреждений согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая

определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.1.3 Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников ДОО устанавливаются заведующим ДОО 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.

2.1.4 Прочие выплаты, имеющие постоянный характер и не влияющие на качество и результат выполняемых работ (кроме выплат компенсационного характера), могут быть включены в оклад (должностной оклад).

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

2.1.6 На установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда ДОО.

2.1.7 В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности Учреждения в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» за работниками сохраняется заработная плата.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

2.2 Выплаты компенсационного характера.

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

№ п/п	Наименование выплаты
1.	Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации
1.1	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ)
1.2	выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ)
1.3	выплаты при выполнении работником работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ)
1.4	выплаты работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)
1.5	выплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)
1.6	выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)
1.7	выплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
2.	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью
2.1	За руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией
2.2	Выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-

	методист»
2.3	Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»
3.	Выплаты за особенности работы в образовательных организациях
3.1	особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
3.2	особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)
4.	Иные дополнительные компенсационные выплаты

2.2.2 Выплаты за особенности работы в ДОУ:

особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, 15 – 20 %;

особенности работы педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать ДОУ (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий), 20 %.

2.2.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), 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 настоящим Положением и на основании локального нормативного акта образовательного учреждения.

2.2.5 Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в ДОУ, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

2.2.6 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.

2.2.7 Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором.

2.2.8 Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного характера руководителю ДОУ устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с законодательством.

2.3 Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1 Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.1.1 премиальные выплаты по итогам работы, к календарным государственным праздникам, профессиональным праздникам и юбилеям учреждения;

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

2.3.1.3 выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам согласно

нижеприведенной таблице:

№ п/п	Непрерывный стаж работы	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

2.3.1.4 выплаты педагогическим работникам за квалификацию, в следующих размерах:

Показатели квалификации	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
Высшая квалификационная категория	15%
Первая квалификационная категория	20%

2.3.1.4 иные выплаты стимулирующего характера.

2.3.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) и (или) в конкретной денежной сумме, если иное не предусмотрено законодательством.

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

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения определены в разделе VII настоящего Положения.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ рассматриваются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ с участием профсоюзного органа учреждения.

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

III. Оплата труда основного персонала образовательного учреждения

3.1 Основной персонал образовательного учреждения – работники ДОУ, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом образовательного учреждения целей деятельности этого образовательного учреждения, и включает:

3.1.1 педагогических работников – работников, осуществляющих образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225;

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 2

к настоящему Положению.

3.2 Заработная плата педагогических работников образовательных учреждений рассчитывается по формуле:

1 вариант:

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

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника согласно приложению 1 настоящего Положения;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым образовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным учебным планом соответствующего уровня, санитарными правилами и нормами.

2 вариант:

Заработная плата педагогических работников из числа лиц, поступивших на работу в образовательные учреждения после окончания образовательной организации на должности педагогических работников и имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в течение одного года после трудоустройства рассчитывается по формуле:

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

ЗПп – заработная плата педагогического работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, не менее 50 % от среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в Пермском крае на момент трудоустройства;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.3 Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр – заработная плата работника;

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника согласно приложению 1 настоящего Положения;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.4 Рекомендуемые коэффициенты сложности направленности дополнительных общеразвивающих программ:

№ п/п	Направленность образовательной программы	Размер коэффициента
1	2	3
1.	Техническая	0,14
2.	Туристско-краеведческая	0,14
3.	Естественнонаучная	0,13
4.	Физкультурно-спортивная	0,13
5.	Художественная	0,12
6.	Социально-гуманитарная	0,10

IV. Оплата труда руководителя ДООУ, его заместителей

4.1 Оплата труда руководителя ДООУ, его заместителей, руководителей структурных подразделений (филиалов) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2 Заработная плата руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗПрук = \text{Оклад} + Н + Kk + K\text{стим}, \text{ где}$$

ЗПрук – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

Оклад – должностной оклад заведующего ДООУ, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада, но не выше индексации, предусмотренной законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год.

Кратное соотношение должностного оклада заведующего ДООУ к средней заработной плате основного персонала учреждения определяется постановлением администрации Красновишерского городского округа от 14 ноября 2024 г. № 1590 «Об утверждении Порядка оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений Красновишерского городского округа».

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

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

Kk – выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Kстим – выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

4.3 Заработная плата заместителей заведующего ДООУ рассчитывается по формуле:

$$ЗПзам = \text{Оклад} + Н + Kk + K\text{стим}, \text{ где}$$

ЗПзам – заработная плата заместителя руководителя образовательного учреждения;

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

образовательного учреждения;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в пунктах 2.3.1.1 и 2.3.1.2 раздела II настоящего Положения, заместителям руководителя ДОО устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых заведующим ДОО.

Предельный уровень средней заработной платы заместителя заведующего, обязанности которого связаны с организацией учебно-воспитательного процесса устанавливается заведующим ДОО самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя образовательного учреждения; заместителя заведующего по АХЧ – не более 70 процентов от средней заработной платы заведующего ДОО.

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

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

При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), заведующему ДОО 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 заведующего, заместителей заведующего ДОО, руководителей структурных подразделений (филиалов) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений (филиалов) определяется учредителем в размере, не превышающем размера от 1 до 4.

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

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

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

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

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

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника согласно

приложению 1 настоящего Положения;

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

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

Оклад – тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника согласно приложению 1 настоящего Положения;

Кк – выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

VI. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

6.1 Фонд оплаты труда работников ДООУ 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 образовательных учреждений определяется 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 образовательного учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых образовательным учреждением муниципальных услуг (выполнение работ).

6.4 Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

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

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

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

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

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

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

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

ФОТк – компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения распределяется по формуле:

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

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

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

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

ФОТмоп – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Должности, относимые к основному персоналу, административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, определяются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

6.6 Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

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

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

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

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

VII. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения

7.1 Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения определяются настоящим Положением, Положением о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Радуга» (далее – Положение о выплатах стимулирующего характера), приказом руководителя об утверждении показателей для выплаты стимулирующего характера сотрудникам ДООУ в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

7.2. В ДООУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.2.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы сотрудников ДООУ.

Критерии и показатели оценки деятельности сотрудников ДООУ устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.

7.2.2 Премияльные выплаты производятся по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности ДООУ и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников устанавливаются с учетом следующих показателей:

выполнение муниципального задания;

отсутствие фактов нарушений действующего законодательства (по результатам проверок правоохранительных органов, контрольных и надзорных органов);

интенсивность, качество, расширение зоны обслуживания и высокие результаты работы.

7.3. Для назначения стимулирующих выплат в ДОУ создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – комиссия). Положение о и состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Радуга» принимается на Общем собрании работников МБДОУ «Радуга» и утверждаются приказом руководителя ДОУ.

7.4 Комиссия ежемесячно осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников ДОУ, анализирует представленные материалы самоанализа (оценочные листы), проводит собеседование, выносит решение. Решение комиссии оформляется протоколом, который служит основанием для установления размера стимулирующих выплат.

В случае, если работник ДОУ не согласен с решением комиссии, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

7.5. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ утверждаются приказом заведующего ДОУ в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей.

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

7.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом районного коэффициента.

7.8. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий ДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.9 Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам производится за фактически отработанное время, а также по факту выполнения показателей (в зависимости от критерия).

7.10. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости балла. Размер стоимости одного балла при расчете выплат стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливается решением комиссии.

7.11. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

7.12 Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или могут быть уменьшены в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, пожарной безопасности;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них трудовых обязанностей;
- нарушения инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, наличия случаев травматизма с воспитанниками;
- некорректного отношения к воспитанникам, родителям и коллегам, повлекшего за собой моральный ущерб пострадавшей стороны, наличия обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника детского сада;
- грубого нарушения санитарно-эпидемиологического режима.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1 В пределах экономии фонда оплаты труда образовательных учреждений

руководителю, заместителям руководителя и работникам образовательных учреждений может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере 5000 рублей в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- при рождении ребенка;
- в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия);
- иных уважительных причин.

8.2 Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю образовательного учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя образовательного учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 8.1 настоящего Положения.

8.3 Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, работнику образовательного учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника образовательного учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 8.1 настоящего Положения.

8.4 Выплаты в связи с награждением ведомственными наградами, Почетными грамотами или иными отличительными формами поощрения институционального, муниципального, краевого и федерального уровней осуществляется на основании приказа руководителя ДООУ в пределах фонда оплаты труда учреждения.

IX. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, руководителя структурного подразделения (филиала), заместителя руководителя образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

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

9.2 В составе информации, предусмотренной пунктом 9.1 настоящего раздела, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

9.3 Руководитель, заместитель руководителя образовательного учреждения предоставляют информацию, указанную в пункте 9.1 настоящего Положения, в срок до 20 марта года, следующего за отчетным, учредителю для размещения в сети Интернет на официальном сайте учредителя.

9.4 Указанная информация может по решению учредителя размещаться в сети Интернет на официальном сайте учреждения.

9.5 Информация, предусмотренная пунктом 9.1 настоящего Порядка, размещается учредителем на своем официальном сайте в сети Интернет не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
и стимулировании работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
детский сад «Радуга»

СХЕМА
тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
образовательных учреждений

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	9000,00

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9000,00

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	15000,00

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	9000,00

5. 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
5.1	1-й квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	18000,00
5.2	2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	18000,00
5.3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог	18000,00
5.4	4-й квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед; тьютор	18000,00

6. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
6.1	Специалист по закупкам	15000,00

Примечание:

При формировании схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) младшего обслуживающего персонала следует руководствоваться Постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 г. № 1608-п «О минимальных размерах окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера рабочим государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края».

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
по профессиональным квалификационным группам рабочих**

7. Профессиональная квалификационная группа должностей рабочих

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
7.1	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
7.1.1	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; дворник, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож уборщик служебных помещений	8000,00 9000,00 (только у кладовщика)

<*> Минимальный размер оклада, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретного рабочего минимального размера оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», решается руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда рабочих муниципальных учреждений.

Руководителям муниципальных учреждений рекомендуется к 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» относить рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, тарифицированных до введения отраслевых систем оплаты труда работников по 9 – 12-му разряду Единой тарифной сетки.

Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения
детский сад «Радуга»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей педагогических работников, должностей, относимых
к административно-управленческому персоналу
и учебно-вспомогательному персоналу**

I. Должности, относимые к основному персоналу Должности, относимые к педагогическим работникам

Воспитатель
Методист
Педагог-психолог
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Старший воспитатель
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

2.1 Должности руководителя

Заведующий

2.2 Должности заместителей руководителя

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части

III. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу

Делопроизводитель
Помощник воспитателя
Специалист по закупкам
Специалист по кадрам
Заведующий хозяйством

IV. Должности, относимые к младшему обслуживающему персоналу:

Повар
Машинист по стирке и ремонту спецодежды
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Кладовщик
Сторож
Дворник
Уборщик служебных помещений

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 115325922318594162224631579063447765997006712126

Владелец Антипина Надежда Михайловна

Действителен с 08.07.2024 по 08.07.2025