

Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Чердынский детский сад»

ПРИНЯТО

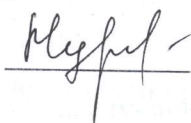
На общем собрании трудового
коллектива

Протокол от 31.08.2021 г № 2

Председатель трудового коллектива

МАДОУ «Чердынский детский сад

»



О.В.Нуреева

УТВЕРЖДЕНО

Приказом от 01.09.2021 г. № 135 од

Заведующий МАДОУ

«Чердынский детский сад»

_____ Н.Е. Тюфякова

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Н.А.Носова

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда и стимулирования работников МАДОУ «Чердынский детский сад»

г.Чердынь

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Чердынский детский сад»

1. 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», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол № 11, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. № 973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)», 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 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров, работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования (далее – учреждения), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, Постановления администрации Чердынского муниципального района № 312 от 16.08.2019 г. «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Чердынского городского округа по типам учреждений и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации Чердынского

муниципального района» (с изменениями, внесенными Постановлением Администрации Чердынского городского округа от 14.02.2020 N 133, которые вступили в силу с 14.02.2020 и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2020.) Постановления Администрации Чердынского городского округа № 461 от 26.08.2021 «Об утверждении изменений, которые вносятся в постановление администрации Чердынского муниципального района № 312 от 16.08.2019 г. «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Чердынского городского округа по типам учреждений и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации Чердынского муниципального района»

1.2. Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Чердынский детский сад» (далее – МАДОУ «Чердынский детский сад»), реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования (далее – образовательные организации), за счет средств бюджета Чердынского округа.

1.3. Система оплаты труда и стимулирования работников школы устанавливается коллективным договором, отраслевыми соглашениями и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, Чердынского округа и настоящим Положением.

1.4. 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.

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

1.6. Обязательные условия оплаты труда:

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;

наличие в МАДО системы нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) совета трудового коллектива 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 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.

1.7. 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.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда для образовательных организаций рассчитывается, исходя из стоимости государственной услуги, утверждаемой правовым актом Правительства Пермского края и Чердынского городского округа на соответствующий финансовый год, и численности воспитанников в образовательной организации.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации (далее – ФОТ_{оу}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей части (далее – ФОТ_{ст}):

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

Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации составляет не более 70% от фонда оплаты труда образовательной организации:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times 70\%$$

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 30% от фонда оплаты труда образовательной организации:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times 30\%$$

Объем стимулирующей части оплаты труда доводится до образовательной организации исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителей, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (воспитатели, специалисты) и младшего обслуживающего персонала (помощники воспитателя, уборщики служебных помещений, прачки, кастелянши, повара, дворники и другие) образовательной организации и складывается:

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

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.4. Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее – ФОТбпп), определяется следующим образом:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп}, \text{ где}$$

ФОТо – общая часть фонда оплаты труда;

ФОТспец – специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (сложность, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, наличие ученых степеней и почетных званий, работа с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и нормативными актами).

Соотношение ФОТо , ФОТспец устанавливается образовательной организацией самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

2.5. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, исчисленного в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.6. Экономия фонда оплаты труда образовательной организации направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

3. Расчет заработной платы основных работников

образовательной организации

3.1. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого 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 08 августа 2013 г. № 678;

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.

3.1.3. младший обслуживающий персонал.

3.2. Заработная плата работников образовательной организации состоит из:

3.2.1. заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс;

3.2.2. заработной платы прочих работников.

3.2.3. заработной платы младшего обслуживающего персонала.

3.3. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

3.3.1. Размеры должностных окладов специалистов устанавливаются руководителем образовательной организации в пределах минимального и максимального размеров 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.

3.4. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (далее – ЗПП), состоит из:

$$\text{ЗПП} = \text{БЧЗПП} + \text{СЧЗПП}, \text{ где:}$$

БЧЗПп – базовая часть;

СЧЗПп – стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (далее – БЧЗПп), рассчитывается по формуле:

$$\text{БЧЗПп} = \text{ДО} + \text{Кв} + \text{Н}, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад, включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами) приведены в разделе 6 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»).

3.5. Выплаты, повышающие размер должностного оклада, минимальной базовой суммы:

Надбавка к должностному окладу, минимальной базовой ставке Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок	Категория выплат	Категории работников	% повышения надбавки к должностному окладу, минимальной базовой суммы
Образовательные организации, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об административно-территориальном делении)	Увеличение должностного оклада, минимальной базовой суммы. Надбавка к должностному окладу, минимальной базовой суммы	Учитель-дефектолог, логопед; музыкальный руководитель; воспитатель, воспитатель-методист (включая старшего); социальный педагог; педагог-психолог; педагог дополнительного образования; инструктор по физической культуре; диспетчер (включая старшего); документовед; инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений (включая старших); программист; специалист по кадрам; администратор (включая старшего);	25%

3.6. Заработная плата прочих специалистов включает в себя минимальный и максимальный размеры должностных окладов, включая доплаты и надбавки к

должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников.

3.7. Заработная плата прочих основных работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}, \text{ где:}$$

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

$$\text{БЧс} = \text{ДО} + \text{Кв} + \text{Н}, \text{ где:}$$

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами) приведены в разделе 6 настоящего Положения;

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

СЧ – стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 настоящего Положения.

3.8. Заработная плата младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

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

ЗПпр – заработная плата работника;

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

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кстим – выплаты стимулирующего характера.

3.9. Образовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников в пределах минимального и максимального размеров должностных окладов, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% общего фонда на оплату труда.

3.10. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника образовательной организации, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.»;

2.2. дополнить приложением 1 согласно приложению к настоящему

4. Определение размера должностных окладов работников

СХЕМА

тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников
МАДОУ «Чердынский детский сад »

1. 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
1	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	7000,00

2. 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
1	1-й квалификационный уровень	специалист по кадрам.	7000,00

3. 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

1	1-й квалификационный уровень	помощник воспитателя	7000,00
---	------------------------------	----------------------	---------

4. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	9000,00
3	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	9000,00
4	4-й квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	9000,00

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.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
РАБОЧИХ

5. 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
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
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: кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; повар;	7000,00

		рабочий по стирке и ремонту спецодежды; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений.	
--	--	---	--

5. Определение размера оплаты труда. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителя

5.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае».

5.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается учредителем.

5.3. Руководителю образовательной организации с учетом условий его труда учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера

5.4. Виды выплат компенсационного характера руководителю образовательной организации, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Руководителю образовательной организации с учетом условий его труда учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

5.6. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего

характера руководителю образовательной организации устанавливаются приказами учредителя.

5.7. Размер должностного оклада заместителя руководителя МАДОУ «Чердынский детский сад» устанавливается руководителем на 20% -ниже должностного оклада руководителя по согласованию с учредителем.

5.8. Заместителю руководителя, руководителям структурных подразделений (филиалов), МАДОУ «Чердынский детский сад» с учетом условий их труда руководителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителю руководителя, руководителям структурных подразделений (филиалов) «Чердынский детский сад», размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством.

5.9. Заместителю руководителя образовательной организации с учетом условий их труда руководителем МАДОУ «Чердынский детский сад» могут

устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителю руководителя МАДОУ «Чердынский детский сад», устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

6.2. В МАДОУ «Чердынский детский сад» установлены следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты за сложность работы в группах устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему педагогический процесс:

- I младшая группа - 25 % от должностного оклада;
- Вторая младшая группа - 20 % от должностного оклада;
- Средняя группа - 20 % от должностного оклада;
- Старшая группа - 20 % от должностного оклада;
- Подготовительная группа - 30 % от должностного оклада;

- выплаты за совмещение профессий (должностей) - на период выполнения дополнительных обязанностей, установленный приказом руководителя;

- выплаты за расширение зон обслуживания - на период выполнения дополнительного объема работы, установленный приказом руководителя;

- выплата одному воспитателю, ведущему основную нагрузку в группе устанавливается в размере 10 % от должностного оклада;

- доплата за заведование кабинетом. Доплата устанавливается специалистам (за исключением воспитателей) в размере 500 рублей.

- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - на период выполнения дополнительных обязанностей, установленный приказом руководителя;

- доплата воспитателю за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, с задержкой психического развития, ребенком инвалидом осуществляется в размере 475,00 (четыре ста семьдесят пять) рублей за одного ребенка;

- выплаты за работу в ночное время в размере 35 %;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляется выходной день или производится оплата в двойном размере;
- повышенная оплата сверхурочной работы производится оплата в двойном размере;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 20%;

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Размеры компенсационных выплат педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательный процесс, определяются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В МАДОУ «Чердынский детский сад» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат и утверждаются локальным актом МАДОУ «Чердынский детский сад».

- выплаты за качество выполняемых работ;
- коэффициент за стаж непрерывной работы в образовательных организациях, выслугу лет работникам согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет в образовательных организациях	Коэффициент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	от 3 до 8 лет	0,10
2	от 8 до 13 лет	0,15
3	от 13 до 18 лет	0,20
4	от 18 до 23 лет	0,25
5	свыше 23 лет	0,30

- коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

- стимулирующие надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам:

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательных организаций и личный вклад работника устанавливаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат.

- иные выплаты стимулирующего характера.

Критерии оценки эффективности деятельности МАДОУ «Чердынский детский сад» устанавливаются локальным актом образовательной организации.

Показатели оценки деятельности воспитателей для распределения стимулирующей части заработной платы

Табл.2

Показатели оценки деятельности воспитателей для распределения стимулирующей части заработной платы

Наименование	Качественный показатель стимулирующих выплат	баллы	Оценочный показатель
1. Педагогический вклад	1.1. Посещаемость:		По факту
	- ранний возраст -	15 чел / 19 чел.	5/10
	- 2 младшая -	18 чел./ 20/24 детей	3/5/10
	- дошкольные группы -	20 чел./24 чел.	5/10
	1.2. Обеспечение своевременной уплаты родителями за детский сад.- 95% и более	5	По факту

	1.3. Публичное представление педагогического опыта (<u>Очное</u> : конференции, семинары, МО, Мастер-классы и др.)	- ДОУ - район - край.	5 10 15	Наличие сертификата, отзывы, справки
	- <u>интернет-Публикация</u> опыта работы в проф. сборниках и конференциях		10	
	- <u>интернет конкурсы</u> (Организованные Министерством образования Пермского края)		2 +1(приз. мест)	
	- интернет олимпиады (рекомендованные Управлением муниципальными учреждениями)			
	1.4. Участие педагогов в <u>очных конкурсах педагогического мастерства</u> (в т.ч.: воспитат. года; пед. фестиваль) Призовое место – оплата по приказу 30 % оклада	- ДОУ - район - край	5 10 15	По факту при наличии сертификата, приказа, диплома
	1.5. Развивающая среда: индивидуальность, динамика, систематичность изменений (обновлений) в группе.		до 20	По факту
	Изготовление д/игры, картотеки и др. игрового пособия (за единицу)		до 5	По факту
	1.6. <u>Участие</u> детей в конкурсах и выставках, спорт. соревнованиях, олимпиадах, соц. акциях и др. мероприятиях в области развития			По факту при наличии сертификата, приказа,
	Очное участие детей (ежемесячно) ДОУ	Район	+ 1	
		Край	+3 +5	
Призовое место при очном участии (1 место) Лауреаты (2 и 3 места)		+ 3 +1		
2. За качество и результативность работ	2.1. Ведение парциальной программы «Поэтика народной культуры» - организация праздников		До 5	По календарным планам По факту:
	- Использование среды - мини-музея Изба - 3D музей - Лего комната		10	
	2.2. Внедрение в практику работы приоритетных направлений ДОУ: - «3D музей в детском саду» - «Духовно-нравственное воспитание детей дошкольного возраста» - «Детский техномир» - «Читаем вместе» «Художественно-эстетическое развитие»		До 10	Отчеты с приложениями, картотеки, конспекты, дидактические материалы.
	2.3. Проектная деятельность - Проведение КОП - Реализация акций (различной направленности)		до 10 до 5 до 5	Отчет с приложениями.

2.4. Внедрение в работе с родителями /современных/эффективных форм взаимодействия (совместных мастер-классов, клубов и др. мероприятий)	10	По факту:
2.5. Качественная и своевременная подача отчетов по запросу: (полнота, качество, своевременность) - срочность	до 3 + 1	выписка зам. зав.
-личный вклад в создание положительного имиджа ДООУ	До 5	
- публикация в СМИ (по объему и содержанию)	5	По факту
2.7. Замена временно отсутствующих педагогов и дополнительная нагрузка с производственной необходимостью (10 ч.) (за каждый день замены)	2	По факту
2.8. Подготовка документов на ПМК и ППк	2	По факту
2.9. Работа с детьми группы риска и СОП и с ОВЗ (работа по индивид. кор. программе; посещение)	до 5	По факту
2.10. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности: - работа в комиссиях, ведение протоколов –	1	По факту
- Исполнение ролей на праздниках (за каждую роль) - Помощь в оформлении зала	по 1 1	По факту
3. За работу без больничного листа	4	По факту

При поступлении обоснованной письменной жалобы (заявления) от родителей (законных представителей) в текущем месяце показатель стимулирования педагогического работника приравнивается нулю.

Табл.3

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя заведующего по для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Размер в баллах
1	2	3	4
1	Предоставление опыта работы учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: -краевой; -муниципальный.	Выступление на мероприятиях: -краевых; -муниципальных.	2 б 1 б
2	Разработка стратегических документов (программа развития, образовательная программа)	Наличие отсутствие	1 б 0 б
3	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов	Проведение работы Отсутствие проведения	1 б 0 б

4	Реализация социокультурных проектов ДООУ (музей, театр, детская библиотека, учреждения дополнительного образования и др.)	Проведение работы	1 б
		Отсутствие	0 б
5	Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов (посещение занятий, режимных моментов, анализ деятельности педагогов)	Проведение работы	1 б
		Отсутствие	0 б

Табл.4

Критерии и показатели оценки качества специалистов для распределения стимулирующей части заработной платы

Наименование	Качественный показатель стимулирующих выплат	баллы	Оценочный показатель	
1. Педагогический вклад	1.1. Посещаемость: - ранний возраст -	15 чел / 19 чел.	5/10	По факту
	- 2 младшая -	18 чел./ 20/24 детей	3/5/10	По факту
	- дошкольные группы -	20 чел./24 чел.	5/10	
	1.3. Публичное представление педагогического опыта (Очное : конференции, семинары, МО, Мастер-классы и др.)	- ДООУ - район - край.	5 10 15	Наличие сертификата, отзывы, справки
	- интернет-Публикация опыта работы в проф.сборниках и конференция		До 10	
	- интернет конкурсы (Организованные Министерством образования Пермского края)		2 + 1 (пр.м.)	
	- интернет олимпиады (рекомендованные Управлением муниципальными учреждениями)			
	1.4. Участие в очных конкурсах педагогического мастерства (в т.ч.:воспитат.года; пед.фестиваль) Призовое место- оплата по приказу до 30 % оклада	- ДООУ - район - край	5 10 15	По факту при наличии сертификата, приказа, диплома
	1.5. Вклад в развивающую среду: индивидуальность, динамика, систематичность изменений (обновлений) в МЛДОУ		до 20	По факту
	Изготовление д/игры, картотеки и др. игрового пособия (за единицу)		до 5	По факту
1.6. Участие детей в конкурсах выставках, спорт. соревнованиях, олимпиадах, соц.акциях и др. мероприятиях в области развития			По факту при наличии сертификата, приказа,	
Очное участие детей (ежемесячно) ДООУ		+ 1		

	Район Край	+3 +5	
	Призовое место при очном участии (1 место) Лауреаты (2 и 3 места)	+3 +1	
2. За качество и результати вность работ	2.1. Ведение парциальной программы «Поэтика народной культуры» - Организация праздников	До 5	По календарным планам
	- использования среды <ul style="list-style-type: none"> • мини-музея • 3D музея • Легокомната 	до 10	
	2.2. Внедрение в практику работы приоритетных направлений ДОУ: - «3D музей в детском саду» - «Читаем вместе» - «Детский техномир» - «Мир физкультуры и здоровья для всех»	До 10	Отчеты с приложением м, картотеки, конспекты, дидактические материалы
	2.3. Проектная деятельности Проведение КОП Реализация акций (различной направленности)	До 10 До 5 До 5	По плану
	2.4. Внедрение в работе с родителями /современных/эффективных форм взаимодействия (совместных мастер-классов, клубов и др. мероприятий)	10	Отчет с приложениями
	2.5. Качественная и своевременная подача отчетов по запросу: (полнота, качество, своевременность) - срочность	до 3 + 1	выписка зам. зав. по УВР
	2.6. Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ: - ведение своего сайта специалиста	до 5	Мониторинг сайта
	- публикация в СМИ (по объему и содержанию)	5	По факту
	2.7. Замена временно отсутствующих педагогов и дополнительная нагрузка с производственной необходимостью (10 ч.) (за каждый день замены)	3	По факту
	2.8. Подготовка документов на ПМК и ППК	3	По факту
2.9. Работа с детьми группы риска и СОП, ОВЗ: (работа по индивид. кор. программе; посещение)	3-5	По факту	
2.10. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности: - работа в комиссиях, ведение протоколов	1 1	По факту	
- Исполнение ролей на праздниках (за каждую роль) - Помощь в оформлении зала	по 1 1	По факту	
3. За работу без больничного листа		4	По факту

При поступлении обоснованной письменной жалобы (заявления) от родителей (законных представителей) в текущем месяце показатель стимулирования педагогического работника приравнивается нулю.

7.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами образовательных организаций.

7.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты.

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

7.5. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат. Регламент установления приведен в приложении к настоящему Положению.

7.6. Размер стимулирующих выплат работникам образовательной организации, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательной организации по согласованию с Управляющим советом и (или) первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников образовательной организации.

7.7. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом по согласованию с Управляющим советом и (или) первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников образовательной организации.

7.8. Перечень, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии оценки эффективности деятельности, показатели качества и результативности работы, перечень параметров оценки деятельности для руководителей образовательных организаций определяются приказом учредителя.

7.9. Размер стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, период действия выплат и список руководителей, получающих выплаты, закрепляются приказом учредителя.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя и работникам МАДОУ «Чердынский детский сад» могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи:

- при несчастных случаях и стихийных бедствиях – 10 000 рублей;
- смерть близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей) -

3000 рублей.

- иные экстремальные ситуации - 5000 рублей.
- получение педагогами высшего педагогического образования - 10000 рублей (единовременно за весь период обучения).
- в связи с длительной болезнью сотрудника - 5000 рублей.
- в связи со смертью сотрудника - 3000 рублей (близким родственникам).

Материальная помощь работнику учреждения выплачивается на основании личного заявления, справок и иных документов полномочных органов. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения и оформляет соответствующим приказом

8.2. В пределах фонда оплаты труда руководителю МАДОУ «Чердынский детский сад» могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителю МАДОУ «Чердынский детский сад» устанавливаются приказом учредителя.

8.3. В пределах экономии фонда оплаты труда сотрудникам МАДОУ «Чердынский детский сад» могут производиться единовременные выплаты в связи с всероссийскими и профессиональными праздниками и юбилейными датами.

Всероссийскими и профессиональными праздниками считать:

- День воспитателя;
- Международный день 8 Марта;
- День защитника Отечества 23 февраля.

Размер единовременной выплаты устанавливается приказом руководителя в размере 1000 рублей, при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

Юбилейными датами считаются 50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет.

Размер выплат к юбилейным датам работникам устанавливается приказом руководителя в размере 3000 рублей, при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

Регламент установления стимулирующей выплаты

Установление стимулирующей выплаты за результаты работы сотрудникам дошкольного образовательного учреждения (далее Сотрудники) осуществляется в следующем порядке.

1. Стимулирующая выплата педагогическому персоналу устанавливается на текущий месяц, по результатам работы за месяц.

Стимулирующая выплата прочему персоналу устанавливается на квартал, следующий за отчетным.

1.1. Для определения размера стимулирующей выплаты по результатам работы за месяц, квартал до 23 числа текущего месяца Сотрудник представляет специалисту по кадрам МАДОУ «Показатели оценки деятельности» за текущий месяц, предыдущий квартал (Приложение 2-8). Сотрудники, не предоставившие показатели оценки деятельности, лишаются стимулирующей выплаты

2. Представленные «Показатели оценки деятельности» рассматриваются «Комиссией по распределению стимулирующих выплат сотрудникам МАДОУ», состав которой утверждается приказом Заведующей МАДОУ .

2.1. Комиссия правомочна рассматривать документы и принимать решение, если на заседании присутствует 2/3 ее членов.

2.2. Сотрудник МАДОУ «Чердынский детский сад» имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

2.3. Решение комиссии принимается открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих членов комиссии.

2.4. Решение комиссии является основанием для издания руководителем приказа по Учреждению «об установлении стимулирующих выплат Сотрудникам».

3. До 30-го числа отчетного месяца издается приказ заведующей МАДОУ об установлении Сотрудникам ежемесячной стимулирующей выплаты на текущий месяц.

3. Решение о назначении (не назначении), уменьшении размера стимулирующей выплаты за результаты работы сотрудникам принимается «Комиссией по распределению стимулирующих выплат сотрудникам МАДОУ» и оформляется приказом руководителя Учреждения.

4. Порядок расчета стоимости балла для педагогического персонала:

$$\text{Стб} = (\text{колПП} * \text{ср.зп}) - (\text{БЧЗПп} + \text{Ст7.6} + \text{Ст8} + \text{Ст9} + \text{Ст10})$$

Стб – стоимость балла;

колПП – численность педагогического персонала;

ср.зп – средняя заработная плата педагогического персонала, установленная в соответствии с Соглашением Учредителя;

БЧЗПп - базовая часть;

Ст7.6 – стимулирующая часть, предусмотренная пунктом 7.6. Раздела 7 настоящего Положения;

Ст8 - стимулирующая часть, предусмотренная Разделом 8 настоящего Положения;

Ст9 - стимулирующая часть, предусмотренная Разделом 9 настоящего Положения;

Ст10 - стимулирующая часть, предусмотренная Разделом 10 настоящего Положения;

ПЕРЕЧЕНЬ

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

I. Должности, относимые к прочим основным работникам

Аналитик
Воспитатель
Врач (по специальностям)
Главный специалист
Инженер-программист (программист)
Методист
Педагог
Педагог-психолог
Преподаватель
Социальный педагог
Старший воспитатель
Старший методист
Старший научный сотрудник
Старший преподаватель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

II. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу

Руководитель (директор, заведующий, начальник)
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)
Руководитель (начальник, директор, управляющий) структурного подразделения
Главный бухгалтер
Заведующий (начальник) структурным подразделением, его заместители
Заместитель главного бухгалтера

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЧЕРДЫНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД »

ПРИКАЗ

г. Чердынь

11 августа 2022 г.

№ 106 од

**О внесении изменений в Положение «О системе
оплаты труда и стимулирования работников МАДОУ
«Чердынский детский сад»**

В соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Чердынского муниципального района» от 16 августа 2019 года № 312 «Об утверждении Положений о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Чердынского городского округа по типам учреждений и признании утратившим силу отдельных постановлений администрации Чердынского муниципального района», в целях повышения работы МАДОУ «Чердынский детский сад»

: ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение « О системе оплаты труда и стимулирования работников МАДОУ «Чердынский детский сад»:

1.1. в п. 6.2. добавить подпункт выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными и (или) опасными и иными условиями труда.

2. Ответственность за исполнение данного приказа оставляю за собой.

Заведующий



Н.Е.Тюфякова.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 203213900564843355954824568531281433305066908357

Владелец Тюфякова Надежда Евгеньевна

Действителен с 08.10.2024 по 08.10.2025