

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 260» городского округа Самара

443050, г. САМАРА, ул. Краснопресненская, д.78 , тел.: 8(846) 953 75 30(заведующий),
8(846) 931 28 81(бухгалтерия)e-mail: deti260@yandex.ru; ya.ds260@mail.ru(бухгалтерия)

«Рассмотрено»

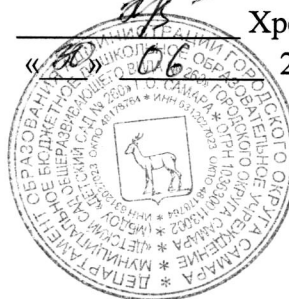
Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад № 260»
г.о. Самара
протокол от «30» 06 2023 г. № 4

«УТВЕРЖДАЮ»

Приказ заведующего
МБДОУ «Детский сад № 260»
г.о. Самара

Хренкова С.Н.

«30» 06 2023 г. № 31-08



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель выборного органа
Первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 260»
г.о. Самара

Ильичева Н.Р.Ильичева

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД

ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 260»

ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

(НОВАЯ РЕДАКЦИЯ)

Самара, 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 260» городского округа Самара (далее - МБДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях" (с дополнениями и изменениями);
- постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями);
- постановлением Администрации городского округа Самара от 02.05.2023 г. № 410 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Самара, реализующих образовательную программу дошкольного образования»;
- постановлением администрации г. о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г. о. Самара»;
- постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области

и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с дополнениями и изменениями);

- Федеральным законом от 07.03.2018 г. № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 «О минимальном размере оплаты труда»;

- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- постановлением Администрации городского округа Самара от 25.12.2017 г. № 1098 «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара»;

- приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области (с изменениями);

- постановлением Администрации городского округа Самара от 17 ноября 2011 г. № 1585 «Об утверждении положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара» (с изменениями на 25.12.2017);

- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы;

- приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области;

- постановление Правительства Самарской области от 19.03.2021 № 146 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» и иные.

1.3. Отнесение должностей (профессий) к соответствующей профессиональной квалификационной группе производится руководителем дошкольного образовательного учреждения с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в зависимости от характера преимущественно выполняемых работ, составляющих содержание труда работника дошкольного образовательного учреждения.

1.4. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения состоит из должностного оклада (оклада), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. Должностные оклады (размеры и сроки увеличения) работников учреждения устанавливаются Постановлением Правительства Самарской области, Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется постановлением Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период.

Должностные оклады устанавливаются в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение № 3 к Отраслевому соглашению на 2021-2023 годы).

1.6. Заведующий учреждения своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады работникам с учетом образования и квалификационной категории.

1.7. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.8. Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения, за исключением выплат стимулирующего характера и материальной помощи, производится в порядке, определенном настоящим

Положением.

Назначение выплат руководителя учреждением осуществляется по приказу Департамента образования на основании действующих нормативных документов.

Руководителю устанавливается надбавка в размере 20% к должностному окладу при наличии в учреждении не менее двух групп детей компенсирующей и оздоровительной направленности.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

1.9. Заработная плата работников учреждения предельным размером не ограничивается.

1.10. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 16 числа текущего месяца, окончательный расчет – 1 числа месяца, следующего за расчетным, путём перевода на банковскую карту работника на условиях договора об организации обслуживания банковских карт работников, заключенного организацией с (например) ПАО «Сбербанк России».

Работник вправе заменить кредитную организацию, определенную в настоящем положении, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При приеме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата работника и реквизиты.

1.11. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.12. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) может быть направлена на выплаты материальной помощи, премирование работников и иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.13. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений (далее – ФОТ) осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T,$$

где:

NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения или нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, доводимая министерством образования и науки Самарской области до городского округа Самара;

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 № 8 «Об утверждении Методики определения расчетно-нормативных затрат на оказание органами местного самоуправления и находящимися в их ведении муниципальными учреждениями городского округа Самара муниципальных услуг (выполнение работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений»;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвертым и пятым настоящего пункта, по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде (8 месяцев, 4 месяца);

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода (с 1 января – 8 месяцев, с 1 сентября – 4 месяца);

k - дата, на которую используется численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвертым и пятым настоящего пункта, при определении объема средств бюджета городского округа Самара на 1 января и 1 сентября – 1 января, 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения

заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.3. Соотношение базовой части и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений составляет:

базовая часть – не более 78,2 %;

стимулирующая часть – не менее 21,8 %.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников дошкольных образовательных учреждений исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда определяется руководителем дошкольного образовательного учреждения исходя из фактической потребности.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения направляется на выплату стимулирующих выплат (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальной помощи работникам дошкольного образовательного учреждения.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

3.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

3.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) устанавливается соответствующим приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливается соответствующим распорядительным актом Главы городского округа Самара или лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителя дошкольного образовательного учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, начисляются на должностной оклад (оклад) работника дошкольного образовательного учреждения без учета стимулирующих выплат.

3.5. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренном статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни

определяется путем деления месячного должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочих часов в соответствующем году.

3.7. Доплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада (оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника дошкольного образовательного учреждения сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. Доплата за расширение зон обслуживания, за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 200 % должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

3.10. Доплата за выполнение работ различной квалификации производится в порядке, предусмотренном статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.11. Расчет часовой ставки при расчете доплат, указанных в пунктах 3.7 и 3.9 настоящего Положения, рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) работника дошкольного образовательного учреждения на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

3.12. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4. Стимулирующие выплаты работникам

4.1. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников дошкольного образовательного учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 (далее – Положение № 1585).

Виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, а также периодичность их установления определяются локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;

выплата за интенсивность работы;

выплата за выслугу лет;

единовременные премии;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);

доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;

ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам;

ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования;

4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

4.3.1. На выплату за высокие результаты работы и качество

выполняемых работ доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет:

педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения не менее 54 %;

работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, руководителя дошкольного образовательного учреждения) не более 20%.

4.3.2. На выплату за интенсивность работы доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет не менее 13 %.

4.3.3. На выплату за выслугу лет доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет не менее 13 %.

4.3.4. На выплату единовременных премий и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) направляется экономия фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы) устанавливаются работнику с учетом разработанных учреждением критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (Приложение 1) с применением бальной шкалы оценивания.

Установление стимулирующих выплат (за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы) производится по результатам работы за периоды с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

4.5. Разработка и утверждение критериев проводится исключительно коллегиально в соответствии с Уставом учреждения. Разработка критериев осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Шкала оценивания по каждому критерию должна содержать

максимальное и минимальное количество баллов. Набор критериев должен разрабатываться применительно к каждой должности и отражать специфику условий, характера и объема труда работников.

Стоимость одного балла по конкретной стимулирующей выплате (за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы) рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда по стимулирующей выплате и максимально возможного общего количества баллов согласно листам оценки эффективности. Сумма выплат работнику по конкретной стимулирующей выплате (за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы) представляет собой произведение стоимости одного балла по данной стимулирующей выплате на количество фактически полученных баллов работником по данной стимулирующей выплате.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

1) Расчет стоимости балла:

$$\text{Стоимость 1 балла} = X/S$$

где: X – стимулирующая часть фонда оплаты труда по конкретной стимулирующей выплате (за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы)

S – максимально возможное общее количество баллов согласно критериям эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) в соответствии с конкретной стимулирующей выплатой (за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы).

2) Максимально возможный общий балл по выплатам стимулирующего характера:

№	Выплаты стимулирующего характера	Максимальный балл
1	выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ	15
2	выплата за интенсивность работы	6

3) Размер выплаты = X*Y

где: X – стоимость одного балла

Y – количество личных баллов сотрудника

4.6. Для установления вида и размера стимулирующих выплат за конкретный период времени в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда регулируется локальным актом учреждения. Заведующий и главный бухгалтер учреждения в состав комиссии по распределению стимулирующей части

фонда оплаты труда не включаются. Решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, оформленное соответствующем протоколом, является основанием для издания распорядительных документов, определяющих вид и размер стимулирующих выплат работникам учреждения.

В соответствии с установленными критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работники представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности до 15 сентября (за период с 01 января до 31 августа) и до 15 января (за период с 01 сентября по 31 декабря).

Размер выплат устанавливается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанным всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат издается приказ заведующего учреждением не позднее 28 января и 28 сентября с указанием размера надбавок и сроков их выплаты.

При изменении фонда оплаты труда или количества сотрудников, подлежащих для установления стимулирующих выплат за конкретный период времени в соответствии с установленными критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, комиссией по распределению стимулирующих выплат проводится внеплановое заседание с оформлением соответствующей документацией. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат издается приказ заведующего учреждением с 25 по 28 числа текущего месяца с указанием размера надбавок и сроков их выплаты.

4.7. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты работы и качество работы (эффективность труда), утвержденных локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения с учетом перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од.

Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

Вновь принятым работникам дошкольного образовательного учреждения выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается не ранее чем через 4 месяца со дня приема на работу.

Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.8. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными локальными нормативными актами дошкольных образовательных учреждений и (или) коллективным договором.

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.9. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.10. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены по решению комиссии на срок от одного до шести месяцев в случае применения к работнику учреждения дисциплинарного взыскания либо при наличии случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника, с начала следующего месяца после случая травматизма или вынесения дисциплинарного взыскания.

4.11. Работникам, отработавшим неполный период, надбавка за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.12. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, начисление стимулирующих выплат производится не ранее чем через четыре месяца со дня приема. Основанием для начисления является протокол комиссии по установлению стимулирующих выплат, в соответствии с утвержденными критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей за четыре полных месяца работы.

4.13. Молодому педагогическому работнику, в возрасте не старше 30 лет, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течении года

после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, устанавливаются отдельные критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы молодых специалистов.

4.14. При переводе работника на другую должность, по письменному заявлению сотрудника, в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, через месяц может подать новые критерии по новой должности. Если заявление не подавалось, то стимулирующие выплаты выплачиваются по поданным ранее критериям до конца периода.

4.15. При выходе сотрудника из декретного отпуска по письменному заявлению сотрудника, в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, через месяц может подать новые критерии для установления стимулирующих выплат. Если заявление не подавалось, то стимулирующие выплаты устанавливаются по поданным ранее критериям до конца периода.

Размер надбавки устанавливается приказом заведующего на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанным всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

4.16. Срок хранения листов оценивания эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей для выплат стимулирующего характера 3 года после окончания расчетного года.

4.17. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

4.2. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.2.1. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам дошкольного образовательного учреждения, замещающим должности профессиональных квалификационных групп «педагогические работники», «врачи и провизоры», «средний медицинский и фармацевтический персонал», «учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, предусмотренные приложением № 2 к настоящему постановлению, в следующих размерах:

стаж работы от 3 лет до 10 лет – 10 % должностного оклада;

стаж работы свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

Право на получение выплаты за выслугу лет имеют указанные выше категории работников дошкольного образовательного учреждения, в том

числе принятые по совместительству.

4.2.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.2.3. Для определения размера выплаты за выслугу лет стаж работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в настоящем пункте, суммируется.

4.2.4. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой выплаты на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.2.5. Педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет, не попадающим под действие постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» выплачивается надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время, в соответствии с действующим постановлением администрации городского округа Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники» финансируемых из бюджета г. о. Самара» (с изменениями на 20 мая 2014 года).

4.2.6. Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.3. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.3.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической

специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы; в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Датой окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдачи документа об образовании и (или) о квалификации.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.3.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.3.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

4.3.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.3.1.

абзацах первом и втором пункта 4.3.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы, время прохождения педагогическим работником военной службы или альтернативной гражданской службы, обучения по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры и программам подготовки научно-педагогических кадров.

4.4. Порядок выплаты ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам

4.4.1. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается на ставку заработной платы и определяется размер данной выплаты Правительством Самарской области.

4.4.2. Работникам, отработавшим неполный период, выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

4.5. Порядок распределения экономии фонда оплаты труда

4.5.1. Экономия по фонду оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения направляется на выплату стимулирующих выплат (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальной помощи работникам дошкольного образовательного учреждения.

4.5.2. Единовременные премии назначаются работникам дошкольного образовательного учреждения в связи с нерабочими праздничными днями: 23 февраля и 8 марта, профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Основанием для начисления единовременной премии работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.5.3. Премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника дошкольного образовательного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300 % должностного оклада.

Премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

Основанием для начисления премиальной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.5.4. Решение о выплате премиального характера и её конкретном размере принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат регулируется локальным актом учреждения. Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленное соответствующем протоколом, является основанием для издания распорядительных документов, определяющих вид и размер стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.5.5. Премия может устанавливаться всем сотрудникам, в независимости от количества отработанного времени и окончания испытательного срока, на усмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам.

4.5.6. Для установления размера премии за счет средств, полученных от экономии фонда оплаты труда, бальная шкала не применяется.

4.5.7. При увольнении работника выплаты премиального характера могут быть начислены если дата увольнения позже даты заседания комиссии.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

Оплата труда руководителя учреждения устанавливается работодателем.

5.1. Виды выплат стимулирующего характера руководителю

5.1.1. Руководителю учреждений могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

единовременная премия;

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг.

5.1.2. Для руководителей бюджетных учреждений источниками выплат стимулирующего характера являются:

средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда;

средства, полученные от предоставления муниципальным бюджетным образовательным учреждением платных образовательных услуг.

5.1.3. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг, выплачиваемой за счет средств, полученных от предоставления данных услуг, устанавливается заведующему учреждения по ходатайству органа самоуправления учреждения в размере не более 10% от объема средств, привлеченных в определенный месяц календарного года за организацию предоставления платных образовательных услуг, но не более

двух должностных окладов.

5.2. Критерии установления выплат стимулирующего характера руководителю

5.2.1. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителям учреждений на основании критериев оценки работы.

5.3. Единовременная премия руководителю учреждения

5.3.1. Единовременная премия руководителям учреждений может быть установлена в следующих случаях:

выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, в том числе по подготовке образовательных учреждений к новому учебному году; качественное выполнение работ; выполнение работ, определенных в рамках проведения районных, городских, областных, региональных, всероссийских и международных мероприятий), выполнение заданий особой важности и срочности; обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработках и реализации инновационных творческих проектов;

положительные результаты деятельности учреждения за первое полугодие учебного года, учебный год;

в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60 и далее через 5 лет), профессиональным праздником, награждением государственными или ведомственными наградами.

5.4. Порядок и условия установления (назначения) выплат стимулирующего характера руководителю учреждения

5.4.1. Установление (назначение) конкретного размера выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется приказом Департамента образования.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений является приказ Департамента образования.

5.4.2. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентном отношении от должностного оклада или в фиксированной сумме.

5.4.3. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю учреждения приказом Департамента образования на текущий год с 1 января по 31 декабря.

5.4.4. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или их размер может быть изменен в случае применения к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания либо в случаях предоставления недостоверной информации Комиссии.

Последующее установление (назначение) выплат стимулирующего характера осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания или по истечении срока его действия.

5.4.5. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему учреждением выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

5.5. Порядок оказания материальной помощи руководителям учреждений

5.5.1. Оказание материальной помощи руководителю дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением № 1585.

Материальная помощь руководителям учреждений может выплачиваться за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, в следующих случаях:

длительное (более одного месяца) заболевание; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденные соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение руководителя учреждения, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение);

смерть близких родственников руководителя учреждения (родителей, супруга (супруги), детей);

бракосочетание руководителя учреждения, рождение у него ребенка (детей);

увольнение руководителя учреждения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

5.5.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление руководителя учреждения на имя руководителя Департамента образования, согласованное с руководителем управления Департамента образования, курирующего деятельность соответствующего учреждения, с приложением подтверждающих документов (в том числе о наличии и размере экономии фонда оплаты труда).

5.5.3. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ Департамента образования.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников.

6.2. Материальная помощь работникам дошкольных образовательных учреждений выплачивается в следующих случаях:

- длительного (свыше одного месяца) заболевания работника дошкольного образовательного учреждения;

- дорогостоящего лечения работника дошкольного образовательного учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;

- утраты имущества работника дошкольного образовательного учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;

- смерть работника дошкольного образовательного учреждения или близких родственников работника дошкольного образовательного учреждения (супруга (супруги), детей, родителей);

- бракосочетания;

- рождения ребенка;

- к юбилейным датам работников дошкольного образовательного учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет).

В случае смерти работника дошкольного образовательного учреждения выплата материальной помощи производится одному из его близких родственников (супруге (супругу), детям, родителям).

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения в порядке, размере и на условиях, определенных локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и (или) коллективным договором, на основании письменного заявления работника дошкольного образовательного учреждения или одного из его близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей) (в случае смерти работника дошкольного образовательного учреждения) с приложением подтверждающих документов.

6.4. При расчете среднего заработка материальная помощь учитывается.