

ПРИНЯТО:
Общим собранием работни-
ков МБДОУ
«Детский сад № 186»
г.о.Самара
Протокол №7 от 29.09.2021г

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №
186» г.о.Самара
Приказ №171-ОД
29.09.2021

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 186»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 186» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с 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 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области 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); приказ Министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021г «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, постановлением администрации г.о. 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», 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».

Федеральным законом от 07.03.2018 №41-ФЗ « О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Администрации городского округа Самара от 30 июня 2021 г. N 444 «О повышении размеров должностных окладов (окладов) ра-

ботников 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 №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».

1.1. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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, не определенной основным трудовым договором;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата до МРОТ

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- надбавка медицинским работникам, воспитателям и помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;

- надбавка работникам дошкольного образовательного учреждения, за качество воспитания и создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) работникам учреждения;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;
- ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам;
- единовременная премия.

1.4. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей служащих и профессий рабочих.

1.5. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара.

1.6. Заведующий учреждением своим приказом утверждает штатное расписание, в котором определяются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования и квалификационной категории, рабочим - с учетом квалификационного разряда.

1.7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом.

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. 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.

1.10. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.11. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.12. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие 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 учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

ФОТ — норматив финансового обеспечения;

N — норматив финансового обеспечения;

D – соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения (85-97% от норматива);

H – количество воспитанников в учреждении

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле

$$\text{БЧ ф} = \text{ФОТ не более } 78,2\%$$

где БЧ ф — базовая часть оплаты труда работников;

ФОТ — фонд оплаты труда работников учреждения;

не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда работников, исходя из должностного оклада и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ } 21,8\%$$

где СЧф — стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ — фонд оплаты труда работников учреждения;

не менее 21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда заведующего учреждением и главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад заведующего учреждением определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

3.2. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

3.3. Должностные оклады заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

3.4. С учетом условий труда заведующему учреждением и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера заведующему учреждением является приказ Департамента образования.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

3.7. Назначение стимулирующих выплат заведующему учреждением осуществляется по решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица.

3.8. Заведующему учреждением 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.

3.9. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю учреждения на основании критериев оценки работы.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю учреждения приказом Департамента образования на срок не более одного года.

3.10. Единовременная премия заведующему учреждением может быть установлена в следующих случаях:

выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, в том числе по подготовке учреждения 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)

3.11. Для заведующего учреждением источниками выплат стимулирующего характера являются:

- средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда;
- средства, полученные от предоставления учреждением платных образовательных услуг.

3.12. Заведующему учреждению может выплачиваться надбавка за организацию предоставления платных образовательных услуг в зависимости от выполнения следующих критериев;

- оперативность учета социального заказа на получение платных образовательных услуг;
- эффективность организации платных образовательных услуг;
- эффективность обеспечения контроля процесса предоставления платных образовательных услуг;
- соблюдение финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг;
- отсутствие обоснованных жалоб на организацию и предоставление платных образовательных услуг.

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

3.13. О назначении единовременной премии заведующему учреждением с ходатайством на имя руководителя Департамента образования может обратиться орган самоуправления муниципального образовательного учреждения.

В ходатайстве о назначении единовременной премии заведующему учреждению указывается информация о работе заведующего учреждением, в которой должны быть отражены основания для назначения единовременной премии, размер единовременной премии.

3.14. Заведующему учреждением может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, в следующих случаях:

- длительного (более одного месяца) заболевания работника;
- заболевания, требующего оперативного вмешательства либо необходимость дорогостоящего лечения;
- тяжелого финансового положения, связанного с утратой в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводне-

- ния, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс — мажорных обстоятельств;
- произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;
 - смерти работника или смерти близких родственников (супруга, детей, родителей)
 - бракосочетания работника;
 - рождения ребенка;
 - увольнения в связи с выходом на пенсию из данного учреждения впервые.

Основание для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи заведующему учреждением является его заявление с приложением подтверждающих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Материальная помощь заведующему выплачивается по приказу Департамента образования.

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

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера к должностным окладам

4.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается на основании специальной оценки условий труда, проводимой в учреждении и закрепляется приказом.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются или отменяется.

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

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21,(с изменениями на 10 мая 2017 года).

4.7. 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 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.

4.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

4.9. К выплатам компенсационного характера, в том числе за увеличение объема работы, не определенной основным трудовым договором, могут быть отнесены:

	Наименование	Доплата
1	Исполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность	20-40%
2	Исполнение обязанностей ответственного за выполнение мероприятий по антитеррористической защите объекта	20-40%
3	Исполнение обязанностей ответственного за охрану труда	60-80%
4	Исполнение обязанностей ответственного за производственный контроль	40-60%

5	Исполнение обязанностей ответственного за работу с персональными данными	20-40%
---	--------------------------------------------------------------------------	--------

За заведование кабинетами и залами:

	Наименование	Доплата
1	Исполнение обязанностей по заведованию музыкальным залом	60-80%
2	Исполнение обязанностей по заведованию спортивным залом	25-50%
3	Исполнение обязанностей по заведованию медицинским кабинетом	60-100%
4	Исполнение обязанностей по заведованию медицинским изолятором	15-30%
5	Исполнение обязанностей по заведованию медицинским процедурным кабинетом	80-100%
6	Исполнение обязанностей по заведованию логопедическим кабинетом для индивидуальных занятий	20-30%
7	Исполнение обязанностей по заведованию кабинетом психолога	20-30%
8	Исполнение обязанностей по заведованию методическим кабинетом	25-50%
9	Исполнение обязанностей по заведованию учебно — опытным участком (доплата устанавливается на период май-сентябрь)	30-40%
10	Исполнение обязанностей по заведованию учебным классом, STEM-лабораторией (по модулям)	15-60%

За работу в составе ППк:

	Наименование	Доплата
1	Исполнение обязанностей председателя	20%
2	Исполнение обязанностей члена комиссии (специалиста)	10-20%

За работу специалистов с детьми с ограниченными возможностями здоровья доплата может устанавливаться до 20%;

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры доплат по одному виду работ в процентном соотношении не ограничиваются, при этом размер суммы доплаты в рублевом эквиваленте не может превышать минимального размера оплаты труда.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются приказом заведующего ОУ после согласования на Комиссии по распределению фонда оплаты труда

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

4.10. 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 часов до 6 часов.

4.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

4.12. Указанные в настоящем разделе доплаты и выплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

4.13. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. В целях материального стимулирования, усиления материальной заинтересованности работников учреждения в своевременном добросовест-

ном и качественном исполнении своих обязанностей, а также в повышении личной ответственности за выполняемую работу производятся выплаты стимулирующего характера.

5.2. Виды, размер, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, а также периодичность их установления определяются настоящим положением учреждения, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

5.3. Порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения производится по результатам работы за период не менее 4 месяцев и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения.

5.4. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими 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.

5.5. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, премий и иных доплат по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ. Размер стимулирующих выплат всем работникам учреждения устанавливается как фиксированной суммой, так и в баллах на период 4 и 8 месяцев.

5.6. Комиссионное подтверждение фактического достижения каждым работником (по должностям учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала) количества баллов по оценочным критериям, осуществляется исключительно на документированной основе (служебные записки, приказы, аналитические справки, итоги мониторинга, контрольные акты).

5.7. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат основным работником учреждения по бальной системе производится на основании критериев оценки качества (критерии эффективности).

5.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения по бальной системе распределяется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, премий и иных доплат, в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, премий и иных доплат, по показателям на основании критериев оценки качества (критериев эффективности) следующим образом:

1) на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические техноло-

гии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда и рассчитывается по формуле:

Стоимость одного балла (за инновационные технологии)	Объем стимулирующей части по направлению в рублях	Максимальное количество баллов, набранных в процессе воспитания инновационных педагогических технологий
------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

2) на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам, за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда и рассчитывается по формуле:

Стоимость одного балла (за сложность контингента воспитанников)	Объем стимулирующей части по направлению в рублях	Максимальное количество баллов, набранных за сложность контингента воспитанников и превышение плановой наполняемости
-----------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3) на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда и рассчитывается по формуле:

Стоимость одного балла (за обеспечение высокой посещаемости)	Объем стимулирующей части по направлению в рублях	Максимальное количество баллов, набранных за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения
--------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------

4) на выплаты работникам учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда и рассчитывается по формуле:

Стоимость одного балла (за качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников)	Объем стимулирующей части по направлению в рублях	Максимальное количество баллов, набранных за за качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.5. Итоговый размер стимулирующей выплаты основному работнику по показателям на основании критериев оценки качества (критерии эффективности) рассчитывается по формуле:

Количество набранных баллов педагогических работником	Количество набранных баллов педагогических работником, помощником воспитателя	Количество набранных баллов воспитателем, медицинским работником, помощником воспитателя	Количество набранных баллов работником учреждения
X	X	X	X
на стоимость балла, установленного расчетным путем за инновационные технологии	на стоимость балла, установленного расчетным путем за сложность контингента воспитанников	на стоимость балла, установленного расчетным путем за обеспечение высокой посещаемости	на стоимость балла, установленного расчетным путем за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников

5.6. Размер выплаты по результатам работы за период может быть снижена:

- невыполнения установленных критериев;
- низкой результативности работы по критерию;
- наличие неоднократных замечаний по неэффективному использованию энергоресурсов (раздел №4);

5.7. Стимулирующая выплата по результатам работы за период не начисляется в случаях:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- травматизма у воспитанников по вине работника;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- работа по совместительству;
- стаж работы менее отчетного периода;

5.8. Работникам, отработавшим неполный период, выплата за период начисляется пропорционально отработанному времени.

5.9. Работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, стимулирующая выплата назначается по основной должности

6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

- за выполнение большого объема работ;
- за систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;
- за разработку и реализацию инициативных управленческих решений;
- за личный вклад работника в организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (за качественную организацию различных мероприятий научно — методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, соревнований, смотров);
- за сверхплановое, масштабное пополнение и обновление предметно — развивающей среды групп, музыкальных и спортивных залов, прогулочных площадок, веранд и других элементов образовательной инфраструктуры;
- за сверхплановое обновление странички на сайте;
- за интенсивность работы в условиях аварийной ситуации и устранения её последствий;
- за внедрение инновационных технологий при ведении бухгалтерского, налогового и иного учёта;

- за оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ по порядку налогообложения, ведения бухгалтерского или иного учёта и своевременное отражение изменений в отчётности;
- за выполнение особо важных и сложных заданий, поручений и работ;
- за обеспечение призового результата участия воспитанников или личного участия педагогов в конкурсах различного уровня, в том числе уровня детского сада;
- за эффективную работу по итогам календарного года;
- в связи с профессиональными праздниками (Днем воспитателя и всех дошкольных работников, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);
- в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;
- в связи с награждением почетной грамотой, присвоением почетных званий, объявлением благодарности различного уровня, в том числе уровня детского сада;
- в связи с поступлением благодарственного письма от родителей воспитанников;
- в связи с юбилейной датой (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения);

6.3.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, премий и иных доплат и оформляется приказом.

6.3.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

6.3.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

6.3.5. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

5.4. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

5.4.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;
- при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

5.4.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

5.4.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 5.4.3. настоящего Положения, суммируется.

5.4.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является Сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке 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, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 5.4.2 настоящего Положения.

5.4.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

5.4.7. Педагогическим работникам, не имеющим стажа работы 2-х лет, выплачивается надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время.

Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

5.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

5.5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 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 квалифика-

ционных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

5.5.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 5.5.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления 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», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 5.5.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным 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 трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

5.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 5.5.1. абзацах первом и втором пункта 5.5.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по

призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);
- иные причины по заявлению сотрудников.

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление и, при необходимости, с последующим предъявлением соответствующих документов.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается заведующим учреждением

6.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

7.2. Зарботная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

8. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2022 года и действует до отмены.

8.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются на общем собрании работников Учреждения.