Принято:
Общим собранием работников
МБОУ Школа № 46 г.о. Самара
Протокол от 30.06.2023г № 1

Утверждаю:
Директор МБОУ Школы № 46 г. о. Самара
_____ Л.А. Иванова
Приказ от 30.06.2023г №277-од

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
дошкольного отделения

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 46 имени прокурора Куйбышевской области Н.А. Баженова» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 46 имени прокурора Куйбышевской области Н.А. Баженова» городского округа Самара (дошкольное отделение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- постановлением Главы городского округа Самара от 02.05.2023 № 410 «О внесении изменений в Постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара»,
- постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 №39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара»,
- постановлением Правительства Самарской области от 17.12.2019 № 782 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»;
- постановлением Администрации городского округа Самара от 25.09.2019 № 707 «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара»;
- 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»;
- 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 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- 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 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области.

- постановлением Администрации городского округа Самара от 28.01.2013 года № 31 «О повышении размера должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара».

- постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 года № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- 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» и определяет порядок оплаты труда работников дошкольного отделения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 46 имени прокурора Куйбышевской области Н.А. Баженова» городского округа Самара (далее – ДО).

1.3. Заработная плата работника ДО представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. *К выплатам компенсационного характера относятся*:

– доплата за работу в ночное время;
– доплата 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;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
– доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.6. *К выплатам стимулирующего характера 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).

1.7. Должностные оклады (оклады) работников дошкольного отделенияустанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

1.8. Месячная заработная плата работников дошкольного отделения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников дошкольного отделения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени и не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.10. Заработная плата работника дошкольного отделения предельным размером не ограничивается.

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

2. Условия оплаты труда старшего воспитателя

2.1. Должностной оклад старшего воспитателя определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом директора МБОУ Школа № 46 г.о. Самара.

2.2. С учетом условий труда старшему воспитателю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Стимулирующие выплаты старшему воспитателю устанавливаются в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения. Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

2.4. Старшему воспитателю могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за сложность и напряженность работы;
- надбавка по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия;
- надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг.

2.4.1. Для установления надбавки за сложность и напряженность работы старшему воспитателю используются следующие показатели:

– выполнение большого объема работ;

– качественное выполнение срочных работ;

– выполнение работ, определенных в рамках проведения мероприятий различного уровня (районного, городского, областного, общероссийского и международного);

– выполнение заданий особой важности.

Надбавка за сложность и напряженность работы старшему воспитателю

устанавливается приказом директора МБОУ Школа № 46 г.о. Самара на срок не более одного календарного года. Размер указанной надбавки предельным размером не ограничивается.

2.4.2. Надбавка по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) старшему воспитателю устанавливается и выплачивается в зависимости от выполнения установленных критериев в соответствии с п. 5.4.12. настоящего Положения.

При невыполнении критериев премирования надбавка старшему воспитателю может быть уменьшена или не начислена.

2.4.3. Старшему воспитателю может быть выплачена единовременная премия:

– в связи с профессиональным праздником День воспитателя и всех дошкольных работников;

– в связи с празднованием Международного женского дня 8 марта;

– за умелое и оперативное руководство по предупреждению и ликвидации последствий форс-мажорных ситуаций.

– за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов и смотров).

2.4.4. Старшему воспитателю может выплачиваться надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг в зависимости от выполнения следующих критериев:

– оперативность учета социального заказа на получение платных дополнительных образовательных услуг;

– эффективность организации платных дополнительных образовательных услуг;

– эффективность обеспечения контроля процесса предоставления платных дополнительных образовательных услуг;

– соблюдение финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных дополнительных образовательных услуг;

– отсутствие обоснованных жалоб на организацию и предоставление платных дополнительных образовательных услуг.

Размер надбавки за предоставление платных дополнительных образовательных услуг устанавливается старшему воспитателю решением

управляющего совета в размере до 10 процентов от общей суммы средств, полученных ДО от предоставления данных услуг в соответствующем месяце, но не более величины месячной заработной платы старшего воспитателя.

2.5. Старшему воспитателю может быть выплачена материальная помощь по решению директора МБОУ Школа № 46 г.о. Самара в следующих случаях:

– длительное заболевание работника - более 30-ти дней; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами; основанием для оказания материальной помощи является приказ директора, размер материальной помощи не превышает 10 000 (десяти тысяч) рублей;

– 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;

– тяжелая болезнь или смерть работника, или близких родственников (супруга, детей, родителей);

– юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи старшему воспитателю является его заявление с приложением подтверждающих документов.

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

Материальная помощь старшему воспитателю выплачивается по приказу директора МБОУ Школа № 46 г.о. Самара.

3. Формирование фонда оплаты труда

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

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

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 работниковдошкольного образовательного учреждения, доводимая министерством образовании 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 работниковдошкольного 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 учреждениямигородского 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.

3.2. Фонд оплаты труда работников дошкольного отделения 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.

3.3. Фонд оплаты труда ДО формируется за счет средств бюджета Самарской области и бюджета городского округа Самара.

3.4. Соотношение базовой части и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного отделения составляет:

базовая часть – не более 78,2 %;

стимулирующая часть – не менее 21,8 %.

3.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольного отделения включается оплата труда работников дошкольного отделения исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

3.6. Объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольного отделения до уровня минимального

размера оплаты труда определяется директором МБОУ Школа № 46 г.о. Самара исходя из фактической потребности.

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

4. Порядок и условия выплат компенсационногохарактера

4.1.Работникам дошкольного отделения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

4.2 Размеры и условия установления выплат компенсационного характераработникам дошкольного отделения определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами дошкольного отделения и устанавливаются в трудовом договоре. Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам дошкольного отделения устанавливается соответствующим приказом директора МБОУ Школа № 46 г.о. Самара.

4.3.Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с результатами специальной оценки условий труда в размере 12 %. 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 по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда .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.

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

4.5. Доплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренном статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается в размере 35 процентов ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.6. Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размер часовой ставки, рассчитанной из должностного

оклада (оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере.По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

4.7. Расчет часовой ставки при расчете доплат за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) работника дошкольного отделения на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

4.8. 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 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.

4.9. 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.

4.10. Доплата за выполнение работ различной квалификациипроизводится в порядке, предусмотренном статьей150 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Порядок и условия осуществления выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

5.1.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников дошкольного отделения производятся выплатыстимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда работников дошкольного отделения.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

– выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

– высокое профессиональное мастерство;

– сложность и важность выполняемой работы;

– степень ответственности при выполнении поставленных задач;

– непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

5.1.2. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы работникам ДО учреждения устанавливается приказом директора сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная выплата не ограничивается.

5.1.3. Надбавка за интенсивность, напряженность труда и ответственное исполнение поручений 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.

5.1.4. На выплату надбавки направляются средства, полученные в случае экономии средств фонда оплаты труда, стимулирующих выплат.

5.2. Порядок и условия осуществления выплаты единовременной премии

5.2.1. Работникам ДО могут быть выплачены единовременные премии:

– за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ;

– выполнение работ особой важности и срочности;

– за качественное выполнение работ по подготовке к новому учебному году;

– в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60 и далее через 5 лет);

– в связи с профессиональным праздникомДень воспитателя и всех дошкольных работников;

– в связи с празднованием Международного женского дня 8 Марта, Дня защитника Отечества;

– 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.

5.2.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

5.2.3. Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

5.2.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда, не более 100%.

5.3. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

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

5.3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «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.

5.3.3. В стаж работы, дающий право на установление и получение 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.

5.3.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 5.3.3. настоящего Положения, суммируется.

5.5.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

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

5.5.7. Педагогическим работникам, не имеющим стажа работы, выплачивается набавка в размере 2000 рублей(до достижения педагогического стажа 2 года) за полностью отработанное рабочее время.

5.5.8.Педагогическим работникам, не имеющим стажа работы, выплачивается набавка в размере 5000 рублей(до достижения педагогического стажа 2 года) за полностью отработанное рабочее время.

5.4. Порядок осуществления стимулирующих выплат по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

5.4.1. Выплаты работникам могут осуществляться по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

5.4.2. Их размер может быть снижен или может быть не начислен в случаях:

– невыполнения критериев премирования;

– несоблюдение установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение

– должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;

– низкой результативности работы;

– применения к работнику дисциплинарного взыскания;

– нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

– нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

– невыполнения приказов, распоряжений директора и уполномоченных им должностных лиц;

– травматизма у воспитанников по вине работника.

5.4.3. Максимальным размером выплаты по итогам работы за период не ограничены.

5.4.4. Решение об осуществлении стимулирующих выплат и их конкретном размере принимается управляющим советом в соответствии с Положением об управляющем совете (Приложение № 9 к коллективному договору

5.4.5. Выплаты осуществляется по приказу директора на основании протокола заседания управляющего совета в пределах экономии фонда оплаты труда работников ДО, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, занимающихся оказанием дополнительных образовательных услуг.

5.4.6. Расчет стимулирующих выплат производится в баллах по критериям таблицы согласно пунктам 5.4.11-5.4.14. настоящего Положения. В случае если общий размер стимулирующей выплаты у работника складывается из выплат по нескольким разделам, то количество баллов по каждому разделу суммируется. Таким образом, общий размер выплат работника в баллах определяется по формуле:

Стоимость 1 балла определяется по формуле:

Размер = Стоимость X КоличествоСтоимость = Объем средств : Набранное работниками надбавок одногобаллов одного стимулирующей количество работника баллаработникабаллачасти ФОТ по баллов направлению

В соответствии с установленными критериями согласно п. 4.5.2- 4.5.4 работники 2 раза в год представляют на 1 января и 1 сентября листы самооценки деятельности (вместе с подтверждающими документами – портфолио достижений) в комиссию по распределению стимулирующих выплат до 25 числа месяца, предшествующего расчетному периоду (декабрь, август).

Размер выплат устанавливается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом ежемесячно, подписанным всеми членами комиссии, присутствующими на заседании. В случае увольнения сотрудника, полученная экономия направляется на премиальные выплаты по

итогам работы. Работа комиссии регламентируется локальным актом Бюджетного учреждения.

5.4.7. 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 %:

Наименование должности, профессии	**Критерии за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников**	**Размер в баллах**
Воспитатель	1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует соответствует соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	 0,1 0,2 0,5
	2.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% 80%-89% 90% и более	 0,1 0,2 0,5
	3.Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1
	4.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	0,5
	5.Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья(По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10% 11%-19% свыше 20%	 1 2 3

	6.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0,5
	7.Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,5
	8.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0,5
	9.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0,5
	10.Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	 0,2 0,5
	11.Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе во втором (очном) этапе победа во втором (очном) этапе	 0,1 0,2 0,5
	12.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные выше) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	 0,2 0,5
	13. Использование технологии проблемного и развивающего обучения, социоигровых подходов в работе с детьми, родителями, педагогами	0,5
	14. Применение в практической работе ИКТ: применение видео-, слайд-занятий; применение мультимедийных форм дидактических, методических, игровых пособий; использование интерактивной доски	 0,1 0,5 1
	15. Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка.	0,5

	16. Поиск и внедрение разнообразных форм и методов организации образовательно-воспитательного процесса (проектно-исследовательская деятельность, коллекционирование, проектирование): эпизодически систематически	0,1 0,5
	17. Разработка, освоение и внедрение новых программ, авторских методик и технологий	1
	18.Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	0,5
	19.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,1 0,5
	20.Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,1 0,5
	21.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий(в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,1 0,5
	22.Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,1 0,5
	23.Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	0,5
	24.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше70%	2 4

	25.Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	1 2 3 4
Музыкальный руководитель. Инструктор по физической культуре	1.Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	0,1 0,2 0,5
	2.Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%; 80%-89%; 90% и более	0,1 0,2 0,5
	3.Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1
	4.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	0,5
	5.Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья(По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	0,1 0,2 0,5
	6.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	0,5
	7.Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,5
	8.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0,5

	9.Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0,5
	10.Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2
	11.Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	0,1 0,2 0,5
	12.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управленияобразованием (не учтенные выше) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной всероссийский, международный	0,1 0,2 0,5
	13. Использование технологии проблемного и развивающего обучения, социоигровых подходов в работе с детьми, родителями, педагогами	0,5
	14. Применение в практической работе ИКТ: применение видео-, слайд-занятий; применение мультимедийных форм дидактических, методических, игровых пособий; использование интерактивной доски	0,1 0,5 1
	15. Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка.	0,5
	16. Поиск и внедрение разнообразных форм и методов организации образовательно-воспитательного процесса (проектно-исследовательская деятельность, коллекционирование, проектирование): эпизодически систематически	0,1 0,5
	17. Разработка, освоение и внедрение новых программ, авторских методик и технологий	1
	18.Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	0,5

	19.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,1 0,5
	20.Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,1 0,5
	21.Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий(в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,1 0,5
	22.Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,1 0,5
	23.Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	0,5
	24.Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	0,5
	25.Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	0,5
Старший воспитатель	1.Эффективная работа по созданию развивающей предметно- пространственной среды музыкального, спортивного залов, групповых помещенийи территорииДО	10
	2.Доля родителей, от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагогов по оказанию психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% 80%-89% 90% и более	1 2 3
	3. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1

	4. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей.	1
	5. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1
	6.Разработка, освоение и внедрение новых программ, авторских методик и технологий.	1
	7. Результативность участия педагогов в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня):	1
	8. Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные выше) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	 1 2
	9.Обеспечение повышения квалификации педагогов по приоритетным направлениям развития системы образования	1
Заведующий хозяйством	1.Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	1
	2.Отсутствие нарушений требований СаНПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов	1
	3.Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности и запрашиваемой информации	1
	4.Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов, внутреннего контроля в рамках должностных обязанностей	1
	5.Эффективность и целесообразность расходования бюджетных средств и использования муниципального имущества (энергосбережение, в т.ч. наличие приборов учета)	1
	6.Отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников	1
Старшая медицинская сестра	1. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к качеству организации питания етей, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1
	2.Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических и гигиенических требований	1

	3.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше70%	 2 4
	4.Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	 1 2 3 4
Помощник воспитателя	1. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников на качество присмотра и ухода за воспитанниками.	1
	2.Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше70%	 2 4
	3.Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	 1 2 3 4
Повар	1.Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	1
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
Кухонный рабочий	1.Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов, внутреннего контроля	1
	2.Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности.	1
Машинист по стирке белья	1.Отсутствие нарушений требований СанПиН, замечаний внутреннего контроля.	2
	2.Отсутствие нарушений в эксплуатации обслуживаемого оборудования.	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	1.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1

зданий	2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений.	1
Дворник	1.Отсутствие замечаний на качество уборки и содержание в надлежащем санитарном состоянии зданий и прилегающих к ним территорий.	1
	2.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1
Сторож	1.Отсутствие хищения товарно – материальных ценностей.	1
	2.Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1

6. Другие вопросы оплаты труда

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

– длительное заболевание работника - более 30-ти дней; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства либо дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами; основанием для оказания материальной помощи является приказ директора, размер материальной помощи не превышает 10 000 (десяти тысяч) рублей;

– 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;

– тяжелая болезнь или смерть работника, или близких родственников (супруга, детей, родителей);

– юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей.

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

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

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 6.1., где установлен конкретный размер выплаты).

6.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

6.6. 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 директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

6.7. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года

Настоящее положение вступает в силу с 01.07.2023 года.