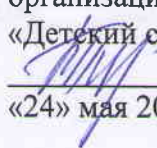


СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБДОУ

«Детский сад комбинированного вида № 49» г.о. Самара

 Т.Ю.Трофимова

«24» мая 2023 г.

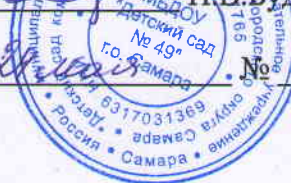
УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 49» г.о. Самара

Н.В.Будакова

приказ от  № 10-99



Положение

**об оплате труда и премировании работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

«Детский сад комбинированного вида № 49» городского округа Самара

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 49» г. о. Самара

Протокол № 4 от 24 мая 2023г.

Председатель  

Самара, 2023г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 49» городского округа Самара (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда и премирования Работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 49» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение).

1.2. Данное Положение вводится с целью обеспечения материальной заинтересованности работников, развития творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально-технической базы, повышения качества образовательной деятельности, своевременное и качественное выполнение уставных задач и трудовых обязанностей, а также для закрепления в Бюджетном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами заведующего Бюджетным учреждением (далее - Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (эффективных контрактов) (далее - Работники)

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие выплаты, производимые Работникам в соответствии с Трудовым Законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя (ч.2. ст.135 ТК РФ)

1.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ).

1.6. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее Трудовой кодекс РФ)

Уставом Бюджетного учреждения,

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»,

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 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»,

Постановлением Главы городского округа Самара от 02.05.2023 г. № 410 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 « Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара».

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»

Отнесение должностей (профессий) к соответствующей профессиональной квалификационной группе производится руководителем Бюджетного 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 Бюджетного учреждения.

1.7. Заработная плата работника Бюджетного учреждения состоит из должностного оклада (оклада), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.8. Должностные оклады (оклады) работников Бюджетного учреждения устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

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

1.9. Месячная заработная плата работников Бюджетного учреждения, 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.

1.10. Оплата труда руководителя Бюджетного учреждения, за исключением выплат стимулирующего характера и материальной помощи, производится в порядке, определенном настоящим Положением.

1.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Бюджетного 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.

1.12. Руководитель Бюджетного учреждения приказом утверждает штатное расписание работников в пределах имеющего фонда оплаты труда в соответствии с финансированием по утвержденному муниципальному заданию, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, квалификационной категории, рабочим с учетом квалификационного уровня.

1.13. Внесение изменений в штатное расписание утверждается руководителем Бюджетного учреждения

1.14. Должностной оклад педагогических работников Бюджетного учреждения выплачивается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

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

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

1.16. Оплата труда работника Бюджетного учреждения за фактически отработанное время производится только на основании табеля учета рабочего времени.

1.17. Недопустимо несоответствие фактически учтенного в табелях рабочего времени и оплаты труда, произведенной с работником Бюджетного учреждения на основании счетов в лицевых счетах.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения (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 Бюджетного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников Бюджетного учреждения до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.3. Соотношение базовой части и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Бюджетного учреждения составляет:

базовая часть – не более 78,2 %;

стимулирующая часть – не менее 21,8 %.

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

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

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

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

3.1. Работникам Бюджетного учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. К компенсационным выплатам относятся выплаты за

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- 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 Бюджетного учреждения (за исключением руководителя Бюджетного учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Бюджетного учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

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

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

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

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

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

3.6. При наличии в Бюджетном учреждении не менее двух групп компенсирующей и (или) оздоровительной (для детей с туберкулезной

интоксикацией) направленности устанавливается доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности работникам Бюджетного учреждения (включая руководителя Бюджетного учреждения) в размере 20 % должностного оклада (оклада).

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

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

3.9. 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 Бюджетного учреждения сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.10. 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 100 % должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

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

3.12. 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).

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

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

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).

4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного 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 Бюджетного учреждения составляет:

педагогическим работникам Бюджетного учреждения не менее 54 %;

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

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

4.3.3. На выплату за выслугу лет доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников Бюджетного 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 Бюджетного учреждения.

4.4. 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 Бюджетного 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. (Приложение № 1)

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

Вновь принятым работникам Бюджетного 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 Бюджетного учреждения.

4.5. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям Бюджетного учреждения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями (Приложение № 2), определенными локальными нормативными актами Бюджетного учреждения и (или) коллективным договором.

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа руководителя Бюджетного учреждения.

4.6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Бюджетного 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 Бюджетного учреждения, в том числе принятые по совместительству.

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.

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.

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

4.7. Единовременные премии назначаются работникам Бюджетного учреждения в связи с нерабочими праздничными днями:

23 февраля и 8 марта,

профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников»,

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 Бюджетного учреждения является приказ руководителя Бюджетного учреждения.

4.8. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника Бюджетного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300 % должностного оклада для педагогических работников Бюджетного учреждения и не более 150 % должностного оклада (оклада) для работников Бюджетного учреждения (за исключением педагогических работников Бюджетного учреждения, руководителя Бюджетного учреждения).

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

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

4.9. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам

Бюджетного учреждения (за исключением руководителя Бюджетного 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.

5. Порядок выплаты материальной помощи

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

Оказание материальной помощи руководителю Бюджетного учреждения осуществляется в соответствии с Положением № 1585.

5.2. Материальная помощь работникам Бюджетного учреждения выплачивается в следующих случаях:

- длительного (свыше одного месяца) заболевания работника Бюджетного учреждения;

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

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

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

- бракосочетания;

- рождения ребенка;

- к юбилейным датам Бюджетного учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет).

В случае смерти работника Бюджетного учреждения выплата

материальной помощи производится одному из его близких родственников (супруге (супругу), детям, родителям).

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

6. Условия оплаты труда руководителя Бюджетного учреждения его заместителя и главного бухгалтера

6.1. Должностной оклад (оклад) руководителя Бюджетного учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

6.2. Должностной оклад главного бухгалтера, заместителя руководителя устанавливается штатным расписанием Бюджетного учреждения, утвержденным приказом руководителя Бюджетного учреждения.

6.3. Должностные оклады руководителя Бюджетного учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения Бюджетного учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

6.4. С учетом условий труда заместителю руководителя и главному бухгалтеру Бюджетного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

6.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру, заместителю руководителя Бюджетным учреждением устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю Бюджетного учреждения устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Бюджетным учреждением служит приказ Департамента образования. Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

6.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю Бюджетного 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).

7. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому, в возрасте не старше 30 лет педагогическому работнику

7.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пять тысяч) 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 квалификационных 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.

7.2. 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(редакция от 13.05.2019)

7.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в Бюджетное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности. силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

7.4. В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 7.1. 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.

7.5. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 7.1. абзацах первом и втором пункта 7.2. 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.

8. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам

8.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (Пять тысяч) рублей за ставку заработной платы выплачивается педагогическим работникам учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области о внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с дополнениями и изменениями).

8.2. Указанная в пункте 8.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8.3. Указанная в пункте 8.1. настоящего Положения денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярно оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

8.4. Указанная в пункте 8.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогическому работнику пропорционально фактически отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

9. Оплата отпуска

9.1. В фонде оплаты Бюджетного учреждения предусмотрена оплата следующих видов отпусков:

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков (в соответствии с трудовым кодексом РФ, специальной оценкой условий труда, Коллективным договором Бюджетного учреждения;
- оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию;
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск, начисляемая при увольнении.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Заработная плата выдается 2 раза в месяц (1и 16 числа) путем перечисления на счета работника в банке.

10.2. Для перевода заработной платы работнику на его счет в банке, работник подает в бухгалтерию письменное заявление с банковскими реквизитами для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

10.3. Заработная плата может перечисляться на индивидуальный лицевой счет работника на основании личного заявления в письменной форме.

10.4. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период работы, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

10.5. Табель учета рабочего времени заполняет ответственный за ведение табеля. Утверждает табель рабочего времени заведующий Бюджетным учреждением.

10.6. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законодательством или трудовым договором.

10.7. Удержание заработной платы разрешается производить в условиях и пределах, предписанных действующим законодательством или в решении судов различной юрисдикции.

10.8. По истечении срока трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающийся работнику, производится в соответствии с действующим законодательством.

11. Заключительная часть

11.1. Бюджетное учреждение имеет право изменять и дополнять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

11.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на Общем собрании работников Бюджетного учреждения

11.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01.07.2023.

Приложение 1

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя

Ф.И.О.

период работы

№ п/п	Критерии оценки работы	Количество баллов	Фактическое количество баллов
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период		
	Да	0	
	Нет	5	
1.2.	Доля воспитанников Учреждения 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, 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		
	на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	2	
	выше уровня декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	10	
1.3.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность методической службы по методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)		
	75%-79%;	1	
	80%-89%;	5	
	90% и более	10	
1.4.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы методической службы, проявляемой в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)		
	Да	5	
	Нет	0	
2. Результативность деятельности по организации работы педагогов, направленной на развитие талантов у детей Учреждения, по сопровождению их профессионального самоопределения			

2.1	Результаты участия воспитанников Учреждения в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности			
	Региональный уровень	победитель	10	
		призер	5	
		участник	1	
	Федеральный уровень	победитель	15	
		призер	10	
участник		5		
2.2	Результаты участия воспитанников Учреждения в движении «Будущие профессионалы 5+»:			
	Участие на первом (отборочном) этапе		5	
	Победа на первом (отборочном) этапе		10	
	Участие во втором (очном) этапе		15	
	победа во втором (очном) этапе		20	
2.3	Результаты участия воспитанников Учреждения в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1., 2.2.) (в зависимости от уровня) в различных направленностях			
	Победитель в конкурсах трех и более направленностей		10	
	Призер в конкурсах трех и более направленностей		5	
	Участник в конкурсах пяти и более направленностей		2	
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
3.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН, СП		5	
3.2	Доля педагогов, имеющих в наличии общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений			
	75%-79%;		1	
	80%-89%;		5	
	90% и более		10	
3.3	Эффективность работы по ведению базы АСУ РСО ДОД, АИС Кадры в образовании		10	
3.4	Обеспечение открытости деятельности ОУ средствами официального сайта		10	
4. Результативность организационно-методической деятельности				

4.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	15	
4.2	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	5	
4.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период		
	до 90%	5	
	91%-100%	10	
4.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	10	
4.5	Разработанные и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)		
	Муниципальный уровень	5	
	Региональный уровень	10	
	Федеральный уровень	15	
4.6	Разработанные и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта педагогов за отчётный период (в зависимости от уровня)		
	Муниципальный уровень	5	
	Региональный уровень	10	
	Федеральный уровень	15	
4.7	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период	10	
4.8	Наличие личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)		
	Муниципальный уровень	5	
	Региональный уровень	10	
	Федеральный уровень	15	
4.9.	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)		
	Муниципальный уровень	5	

	Региональный уровень	10	
	Федеральный уровень	15	
4.10	Наличие грантов за отчётный период	5	
4.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	5	
4.12	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)		
	Муниципальный уровень	10	
	Региональный уровень	15	
	Федеральный уровень	20	
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1	Доля воспитанников-участников Учреждения 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%	1	
	11%-19%	5	
	свыше 20%	15	
5.2	Доля воспитанников Учреждения, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья		
	1%	5	
	2%	10	
	3% и выше	20	
	Итого	295	

Итого стимулирующих баллов _____

Председатель комиссии
по распределению стимулирующих выплат _____ / _____ /
« _____ » _____ 20 _____

Работник ознакомлен _____ / _____ /
« _____ » _____ 20 _____