

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 2» городского округа Самара

Рассмотрено
на Общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 2» г. о. Самара
Протокол № 1 от 02.09 2019 г.
Председатель Шафигулина

Утверждаю
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 2» г. о. Самара
Шафигулина М.А. Шафигулина
Приказ № 122-07 от 02.09 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 2»
городского округа Самара

Самара, 2019

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 2» городского округа Самара (далее - МБДОУ).

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 06.08.2007 №526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников"; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"; постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях" (с дополнениями и изменениями); постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями); приказом министерства и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением администрации г. о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г. о. Самара», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Федеральным законом от 07.03.2018 г. № 41-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 «О

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

1.3. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания,

доплата за увеличение объема работы;

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

доплата за выполнение работ различной квалификации;

надбавка за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в размере до 20% от должностного оклада;

доплата до МРОТ.

1.5. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

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

ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам;
премия из фонда экономии заработной платы.

1.6. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются Постановлением Правительства Самарской области, Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

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

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

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

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

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

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

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

1.11. Заработная плата работников учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.13. 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.

1.14. 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 (далее - норматив финансового обеспечения) по формуле

$$\text{ФОТ} = \text{NDH},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения,

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 (не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения), в которую включается оплата труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных);

стимулирующей части (не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения), в том числе заведующего учреждением, которая включает надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

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).

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

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

3.2. Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими норма трудового права.

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

3.4. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.9. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других

доплат и надбавок.

4. Стимулирующие выплаты работникам

4.1. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется по пяти группам выплат, следующим образом:

группа А: на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

группа Б: 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;

группа В: на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

группа Г: на выплаты работникам учреждения за эффективную организацию условий для полноценной реализации образовательных программ и пребывания воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Группа Д: на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1.2. Порядок установления надбавки по результатам работы за период (с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря).

4.1.3. Установление надбавки работникам производится по результатам работы за период (с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

4.1.4 В соответствии с установленными критериями работники представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности до 15 сентября и до 15 января расчетного периода.

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

На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат издается приказ заведующего учреждением об установлении надбавки за расчетный период не позднее 28 сентября и 28 января расчетного периода с указанием размера надбавок и сроков их выплаты.

4.1.5. Выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат за выслугу лет) устанавливаются работнику с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда) с применением бальной шкалы оценивания. Стоимость одного балла по конкретной группе стимулирующих выплат (А, Б, В, Г) рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда по группе стимулирующих выплат и максимального общего количества баллов согласно листам оценки эффективности. Сумма выплат работнику по конкретной группе стимулирующих выплат (А, Б, В, Г) представляет собой произведение стоимости одного балла по данной группе стимулирующих выплат на количество фактически полученных баллов работников по данной группе стимулирующих выплат. Шкала оценивания по каждому критерию должна содержать максимальное и минимальное количество баллов. Набор критериев должен разрабатываться применительно к каждой должности и отражать специфику условий, характера и объема труда работников. Разработка и утверждение критериев проводится исключительно коллегиально в соответствии с Уставом учреждения. Разработка критериев осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Для установления размера единовременной стимулирующей выплаты за счет средств, полученных от экономии фонда оплаты труда, бальная шкала не применяется.

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

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

Работникам выплачиваются ежемесячные выплаты (за месяц) с учетом критериев показателей для стимулирующих выплат (Приложение 1).

4.1.7. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

1) Размер выплаты = $X \cdot Y$

где: X – стоимость одного балла

Y – количество личных баллов сотрудника 0

2) Максимально возможный балл по разделу

| Раздел | Максимальный балл |
|--------------|-------------------|
| Инновации | 12 |
| Сложность | 6 |
| Посещаемость | 6 |
| Качество | 12 |

3) Расчет стоимости балла:

Стоимость 1 балла = X/S

где: X – стимулирующий фонд по разделу (в рублях)

S – максимальное общее количество баллов согласно листам оценки эффективности.

4.1.8. Размер надбавки по результатам работы за период работы может быть снижен или надбавка может быть не начислена в случаях:

- невыполнения установленных критериев;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнение приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных им должностных лиц;
- травматизма у воспитанников по вине работника.

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

4.1.10. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, начисление стимулирующих выплат производится не ранее чем через три месяца со дня приема. Основанием для начисления является протокол комиссии по установлению стимулирующих выплат, в соответствии с утвержденными критериями за три полных месяца работы.

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

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

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

4.1.13. Срок хранения критериальных листов для выплат стимулирующего характера 1 год после окончания расчетного года.

4.2. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

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

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

при стаже работы от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

4.2.3. 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.

4.2.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

4.2.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. 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.

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

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

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

4.3. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.3.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 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 течении 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 на ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

4.3.2. 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 4.3.1. настоящего Положения требованиям денежная выплата производится со дня вступления в силу и на период действия 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» до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

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

4.3.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.3.1. абзацах первом и втором пункта 4.3.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

4.4. Порядок выплаты единовременной премии

4.4.1. 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 степень ответственности при выполнении поставленных задач;

За 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, смотров);

За устранение последствий аварий;

В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения)

В связи с профессиональным праздником – Днем дошкольного работника;

В связи с празднованием – Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта, Нового Года;

В связи с выполнением работы по наставничеству;

В связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

4.4.2. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, начисление премиальных выплат по итогам работы квартала на основании принятых критериев производится не ранее чем через три месяца со дня приема.

4.4.3. Выплаты премиального характера по итогам работы квартала устанавливаются работнику с учетом разработанных учреждением критериев с применением бальной шкалы оценивания (Приложение 2).

4.4.4. Решение о выплате единовременной премии и её конкретном размере принимается комиссией и оформляется приказом заведующего учреждения.

4.4.5. 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.

4.4.6. Единовременная премия может устанавливаться всем сотрудникам, в независимости от количества отработанного времени и окончания испытательного срока, на усмотрение работодателя.

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

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

Оплата труда руководителя учреждения устанавливается работодателем.

5.1. Виды выплат стимулирующего характера

5.1.1. Руководителю учреждений могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

единовременная премия;

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

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

средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда;

средства, полученные от предоставления муниципальным бюджетным образовательным учреждением платных дополнительных образовательных

услуг.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителю выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

5.2. Критерии установления выплат стимулирующего характера

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

5.3. Единовременная премия руководителям учреждений

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

выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, в том числе по подготовке образовательных учреждений к новому учебному году; качественное выполнение работ; выполнение работ, определенных в рамках проведения районных, городских, областных, региональных, всероссийских и международных мероприятий), выполнение заданий особой важности и срочности; обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработках и реализации инновационных творческих проектов - в размере до 100% от должностного оклада;

положительные результаты деятельности учреждения за первое полугодие учебного года, учебный год - в размере до 50% от должностного оклада;

в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60 и далее через 5 лет), профессиональным праздником, награждением государственными или ведомственными наградами - в размере до 50% от должностного оклада.

5.3.2. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных дополнительных образовательных услуг руководителям учреждений может быть установлена на основании следующих критериев:

эффективная организация платных дополнительных образовательных услуг в соответствии с социальным заказом на получение платных дополнительных образовательных услуг;

эффективное обеспечение контроля процесса предоставления платных

дополнительных образовательных услуг;

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

отсутствие обоснованных жалоб по организации и предоставлению платных дополнительных образовательных услуг.

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

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

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

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

5.4.3. Максимальное количество баллов и размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ не могут превышать для руководителя учреждения - 220 баллов и 26 400 (двадцать шесть тысяч четыреста) рублей.

5.4.4. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителю учреждения приказом Департамента образования на текущий учебный год с 1 сентября по 31 августа.

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

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

5.5. Порядок оказания материальной помощи руководителям учреждений

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

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

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

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

бракосочетание руководителя учреждения, рождение у него ребенка

(детей);

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

5.5.2. Размер материальной помощи не может превышать 10 000 (десяти тысяч) рублей.

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

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

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

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

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

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

6.6. При расчете среднего заработка материальная помощь учитывается.

6.7. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются доплаты до установленного размера МРОТ,

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

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