

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида № 12»
городского округа Самара**

**443114 г. Самара, проспект Кирова 317-а тел. (846)956-93-57 факс (846)927-06-83
e-mail: doo12@samara.edu.ru**

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
протокол от 17.06.2022г № 2

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего
от 17.06.2022г № 80/1-од

Заведующий: _____/А.С.Ромаданова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель выборного органа первичной
профсоюзной организации

_____/Н.Н.Соколова
17.06.2022г

**МЕТОДИКА
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 12»
городского округа Самара**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Методика регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 12» городского округа Самара (далее – Учреждение, МБДОУ) финансируемых за счет средств городского и областного бюджета.

1.2 Настоящая Методика разработана 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 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- 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 Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями);
- постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара»;
- постановлением Правительства Самарской области от 08.12.2017 № 798 «О повышении заработной платы работникам бюджетной сферы»
- постановлением Администрации городского округа Самара от 25.12.2017 № 1098 «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара».
- постановлением Администрации г.о. Самара от 30.06.2021 № 444 «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара».
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организа-

ций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»

- 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»
- постановление Правительства Самарской области от 22.07.2014 № 410 «О внесении изменений в 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»»
- постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3 Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, и настоящей Методикой.

1.4 Система оплаты труда направлена:

- на повышение мотивации к качественному труду всех работников МБДОУ «Детский сад № 12» г.о. Самара;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- привлечение и закрепление молодых специалистов;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня.

1.5 Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд с учетом уровня образования, квалификации, педагогического стажа, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.6 В целях материального стимулирования работников Учреждения применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- доплаты;
- надбавки;
- премии, единовременные вознаграждения;
- материальная помощь.

1.7 К компетенции Учреждения относится установление работникам Учреждения надбавок, доплат, выплаты премии, материальной помощи.

1.8 Настоящая Методика распространяется на всех работников, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

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

$ФОТ = NDH$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения,

N - норматив финансового обеспечения,

D - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива финансового обеспечения (85 - 97% от норматива),

H - количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

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

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

$БЧф = ФОТ \times 78,2\%$, где:

БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения,

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения,

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

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников включается оплата труда работников исходя из должностного оклада и компенсационных (обязательных) выплат.

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

$СЧф = ФОТ \times 21,8\%$, где:

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения,

ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения,

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

Доля стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно.

2.6. В состав стимулирующей части заработной платы включаются: доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, выплаты стимулирующего характера, прочие выплаты, надбавки и доплаты, премии.

2.7. Дополнительно к ФОТ финансируются целевые средства для оплаты работникам :

- за счет субсидий на иные цели из областного бюджета ежемесячная выплата педагогическим работникам молодым специалистам на ставку заработной платы в размере 5000 рублей;
- за счет субсидий на иные цели из областного бюджета ежемесячная выплата педагогическим работникам на ставку заработной платы в размере 5000 рублей;
- бюджет г.о. Самара ежемесячная выплата в размере 2000 рублей педагогическим работникам, педагогический стаж которых менее 2-х лет.

Данные денежные средства не участвуют при расчете ФОТ, так как носят целевой характер.

3. СТРУКТУРА ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Структура фонда оплаты труда отражает принцип разделения заработной платы на базовую (условно постоянную гарантированную) и стимулирующую (условно переменную) части.

3.2 Базовая часть, гарантируемая конкретному работнику, фиксируется в трудовом договоре и выплачивается независимо от достигнутых им результатов.

3.3 Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальных услуг Учреждением.

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

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

3.6 Заведующий учреждением своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования и квалификационной категории, рабочим - с учетом квалификационного разряда. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

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

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

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

3.10 Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

3.11 Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом «Положением о выплате материальной помощи».

3.12 Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные «Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах».

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

3.14 Данная Методика направлена на обеспечение соблюдения процентного соотношения:

- ФОТ списочного состава педагогических работников к общему фонду из областного бюджета с учетом целевых субсидий не менее 72%,
- за счет всех источников финансирования (областной, городской, от приносящей доход деятельности) не менее 60%.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧРЕЖДЕНИЕМ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ЗАВЕДУЮЩЕГО И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

4.2. Должностной оклад заместителей заведующего и главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

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

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

4.5. Стимулирующие выплаты заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

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

стимулирующего характера заведующему учреждением является приказ Департамента образования.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

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

4.8. При наличии в учреждении не менее двух групп детей компенсирующей и оздоровительной направленности заведующему учреждением устанавливается надбавка в размере 20 процентов должностного оклада.

5. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

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

5.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются «Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда установлен в Приложении № 1 к «Положению об оплате труда и стимулирующих выплатах».

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

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

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

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

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

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

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

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

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 ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

5.12. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. прило-

жения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

6. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И ИНЫХ ВЫПЛАТ

Система стимулирующих выплат работникам Учреждения предусматривает:

6.1. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на месяц, квартал, полугодие, год, но не более 1 года.

Стимулирующие выплаты установленные работникам учреждения на квартал, полугодие, год рассчитываются пропорционально отработанному времени. В случае остатка денежных средств от стимулирующих выплат фонда оплаты труда денежные средства направляются в фонд экономии заработной платы.

6.2. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются на основании критериев оценки качества работы, которые определяются непосредственно для каждой категории работников (критерии оценки качества работы – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников). Приложение № 2 «Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах».

Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется Комиссией по распределению стимулирующих выплат, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

6.3. В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитывается:

- результаты самооценки работника с приложением подтверждающих документов;
- по показателям работы, по которым не установлена отчетность - по данным оперативного контроля, по мониторингу профессиональной деятельности каждого работника (по утвержденным критериям и показателям); данных бухгалтерского учета;
- табель учета рабочего времени и т.д.

При отсутствии подтверждающих документов, баллы указанные в критериях оценки качества работы, не подлежат учету. Переучет данных баллов, осуществляется после предоставления недостающих документов.

6.4. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов и считаются принятыми, если на заседании присутствовало не менее 2/3 состава. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

6.5. Результативность и качество работы оцениваются в баллах.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие) баллы распределяются на основании табеля посещаемости, остальным педагогическим работникам баллы устанавливаются в количестве 1 балл за 1 группу, закреплённую за данным педагогом и с посещаемостью не менее половины рабочих дней, а также за превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам административно-управленческому, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего, медицинского персонала учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

В случае непредвиденной ситуации (карантин по МБДОУ, по группам, закрытие групп на ремонтные работы) и невозможностью оценить показатель «Посещаемость» денежные суммы направляются в фонд оплаты труда.

6.7. В случае остатка денежных средств от стимулирующей части фонда оплаты труда по показателю: «Посещаемость» денежные средства направляются в фонд экономии заработной платы.

6.8. Комиссия заседает два раза в год: в январе и в сентябре. В январе комиссия рассматривает критерии качества работы за период с сентября по декабрь и устанавливает стимулирующие надбавки на период с января по август. В сентябре комиссия рассматривает критерии качества работы за период с января по август и устанавливает стимулирующие надбавки на период с сентября по декабрь. На основании критериев оценки результативности деятельности работников производит подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям. После подсчета баллов для оценки эффективности работы составляется протокол, отражающий количество баллов, набранных каждым работником. Все баллы работников по каждому показателю суммируются для определения денежного веса одного балла.

Сумма стимулирующей части фонда оплаты труда по показателям «Применение инновационных педагогических технологий», «Качество

воспитания» «Сложность контингента воспитанников», «Посещаемость», рассчитывается по формуле:

$$\text{Сч ФОТ бал} = \text{Сч ФОТ} - \text{Сч (за интенсивность и напряженность работы)}.$$

Далее из данной суммы высчитываются суммы, направляемые на выплаты по баллам по каждой категории («Применение инновационных педагогических технологий», «Качество воспитания», «Сложность контингента воспитанников», «Посещаемость», «Выслуга лет»)

Далее сумма по каждой категории делится на фактическую общую сумму баллов всех работников по данному показателю.

Таким образом, рассчитывается стоимость 1 балла в каждой категории выплат.

Далее стоимость 1 балла по конкретной категории умножается на количество баллов в этой же категории у конкретного сотрудника.

Таким образом, происходит распределение стимулирующей части ФОТ по баллам по результатам труда каждого работника.

Экономия стимулирующей части фонда оплаты труда может быть направлена на выплату премий, единовременных вознаграждений.

6.9. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников составляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии. Далее протокол передаётся в бухгалтерию, для расчета.

6.10. Денежный эквивалент балла зависит от суммы денежных средств стимулирующей части ФОТ и может изменяться в течение года.

6.11. На основании данного протокола заведующий издает приказы об установлении работникам стимулирующих выплат.

6.12. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда, являются:

- отсутствие случаев травматизма вовремя образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.13. Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения производится в порядке, определенном «Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах».

6.14. При наличии в учреждении не менее двух групп детей компенсирующей и оздоровительной направленности устанавливается надбавка в размере 20% к должностному окладу руководителя. Выплаты стимулирующего характера могут быть как ежемесячными, так и единовременными. Размеры ежемесячной надбавки определяются 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. По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица руководителям дошкольных образовательных учреждений могут быть установлены единовременные надбавки (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы и др.)

6.15. Заведующему учреждения может выплачиваться надбавка за организацию платных образовательных услуг. Размер надбавки устанавливается Департаментом образования Администрации городского округа Самара.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

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

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

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

7.3. 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.

7.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 7.3. настоящей Методики, суммируется.

7.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, 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.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесённых к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 7.2 настоящей Методики.

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

7.7. Педагогическим работникам, не имеющим стажа работы 2-х лет выплачивается надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время за счет бюджета г.о. Самара.

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

8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ДЕНЕЖНЫХ ВЫПЛАТ МОЛОДЫМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

8.1. 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" в дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

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

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 8.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня

вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 8.1. настоящей Методики 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 образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

8.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 8.1. абзацах первом и втором пункта 8.2. настоящего Положения, не учитывается время: прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы; обучения по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры и программам подготовки научно-педагогических кадров; (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2020 N 716) отпуска по беременности и родам; ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет; а также не учитывается длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность гражданина вследствие заболевания, травмы.

9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ РАБОТЫ

9.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

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

а) для всех работников:

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

б) для главного бухгалтера, бухгалтера, заместителей заведующего, старшего воспитателя, медицинской сестры, делопроизводителя, инспектора по кадрам, специалиста по охране труда:

сложность, срочность и важность выполняемой работы;

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

способность грамотно планировать, анализировать работу;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

профессиональное мастерство; повышенное качество работ;

интенсивность, результативность, напряженность;

выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

9.2. Надбавка за интенсивность и напряжённость работы работникам учреждения устанавливается приказом заведующего учреждением сроком не более чем на один календарный год с учётом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается.

9.3. Указанная надбавка заведующему учреждением определяется учредителем учреждения.

9.4. Надбавка за интенсивность и напряжённость работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учёта других доплат и надбавок.

9.5. На выплату надбавки за интенсивность и напряжённость работы направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

10. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ПРЕМИИ

10.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

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, смотров);

в связи с профессиональными праздниками (Днём дошкольного работника);

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

в связи с награждением почётной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почётных званий различного уровня;

в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет со дня рождения).

10.2. Решение о выплате единовременной премии и её конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

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

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

10.5. Для назначения единовременной премии заведующему учреждением комиссия по установлению стимулирующих выплат учреждения направляет ходатайство на имя руководителя Департамента образования с просьбой о назначении единовременной премии заведующему учреждением с указанием её размера.

11. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

Материальная помощь выплачивается в соответствии с «Положением о выплате материальной помощи». Материальная помощь выплачивается в целях создания необходимых материальных условий, которые способствуют решению проблем, возникших у работника.

Материальная помощь может быть:

целевая материальная помощь - выплачивается по приказу руководителя Учреждения на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- длительное заболевание работника (более одного месяца);
- необходимость дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами. Перечень видов дорогостоящего лечения определяется Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 201;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которых установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника;

нецелевая материальная помощь - выплачивается по приказу руководителя Учреждением без подтверждающих документов (например, на основании тяжелого материального положения сотрудника);

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

Работнику может быть выплачена нецелевая материальная помощь по его заявлению на имя руководителя Учреждения в связи с трудным материальным положением.

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

11.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается Комиссией, заведующим Бюджетным учреждением.

11.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда Бюджетного учреждения не более 3000 (три тысячи) рублей.

11.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

12. ДОПЛАТА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ИМЕЮЩИМ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ МЕНЕЕ 2-х ЛЕТ

12.1. Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, в размере 2000 рублей.

12.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчёт среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

13. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ДЕНЕЖНОЙ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

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

13.2. Указанная в пункте 13.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

13.3. Указанная в пункте 13.1. настоящего Положения денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

13.4. Указанная в пункте 13.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогическому работнику пропорционально фактически отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

14. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ ЗА УЧЕНУЮ СТЕПЕНЬ, ПОЧЕТНОЕ ЗВАНИЕ

14.1. Работникам учреждения, имеющим учёную степень по профилю работы, устанавливаются надбавки:

- за учёную степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада;
- за учёную степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада.

14.2. Работникам учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почётные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 30.12.1995 г. №1341 "Об установлении почётных званий Российской Федерации, утверждении положений о почётных званиях и описания нагрудного знака к почётным званиям Российской Федерации" устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почётных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почётные звания, учёную степень производится только по основной работе.

При наличии у работника учёной степени и почётного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

14.3. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении учёной степени и (или) присвоении почётного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом заведующего учреждением в следующие сроки:

- за присуждении учёной степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении учёной степени доктора наук;
- за присуждении учёной степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения почётного звания.

15. СРОК ДЕЙСТВИЯ МЕТОДИКИ И УСЛОВИЯ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.

15.1 Настоящая Методика вступает в силу с 01.09. 2022 года и действует до отмены.

15.2. Изменения и дополнения к Методике принимаются на общем собрании работников Учреждения.