

Принято:
Общим собранием работников
МБОУ Вознесенской СОШ
имени Л.Чекмарёва
« 24 » марта 2023г

Согласовано:
Председатель профкома
МБОУ Вознесенской
СОШ имени Л.Чекмарёва
_____ Н.И.Клятчёнок

«24» марта 2023г

Утверждаю:

Директор МБОУ
Вознесенской СОШ

имени Л.Чекмарёва

_____ В.В.Капля

Приказ № 25-а - Од
« 24 » марта 2023г.

Согласовано:
Заведующей ДОУ
Вознесенским детским садом
_____ Е.А. Тюрина

« 24 » марта 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

**РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВОЗНЕСЕНСКОГО ДЕТСКОГО САДА СТРУКТУРНОГО
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВОЗНЕСЕНСКОЙ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ ИМЕНИ ЛЕОНИДА ЧЕКМАРЁВА**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Дошкольного образовательного учреждения Вознесенского детского сада структурного подразделения Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения **Вознесенской средней общеобразовательной школы имени Леонида Чекмарёва** (далее – учреждение, далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- постановления Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. N 272-п "Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области";

- Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023- 2025 гг. (далее-ООС Минобр НСО);

- Районного отраслевого соглашения по учреждениям образования, расположенным на территории Баганского района Новосибирской области на 2023-2025 г.;**

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплат компенсационного и стимулирующего характера

- районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, 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, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. [№ 38-П](#), от 11 апреля 2019 г. [№17-П](#) и от 16 декабря 2019 г. [№ 40-П](#).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 29 числа текущего месяца и 14 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на счет работника в банке Левобережный.

1.7. При выплате заработной платы 29 числа работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.8. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.9. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

✓ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательные программы дошкольного образования;

✓ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда для реализации образовательных программ дошкольного образования определяется с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- количества воспитанников в учреждении;
- поправочных коэффициентов, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и изменения численности воспитанников.

2.3. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{суб}} + \text{ФОТ}_{\text{м}}, \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{суб}}$ – фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции;

ФОТ_м – фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\mathbf{ФОТ_{суб}} = \mathbf{ФОТ_{б\ суб}} + \mathbf{ФОТ_{ст\ суб}}, \text{ где}$$

ФОТ б суб – базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:

- педагогических работников (воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания);

- административно- управленческого персонала (заведующая);

- учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя);

✓ **ФОТ_{ст суб}** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Фонд оплаты труда, финансируемого из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\mathbf{ФОТ_{м}} = \mathbf{ФОТ_{б\ м}} + \mathbf{ФОТ_{ст\ м}}, \text{ где}$$

ФОТ б м– базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей) работникам учреждения из числа:)*;

- младшего - обслуживающего персонала (сторож, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту белья, уборщик территории, калькулятор, завхоз, кастенлянша, рабочий по обслуживанию зданий);

- иного персонала (повар детского питания, кухонный работник);

✓ **ФОТ_{ст м}** – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов в штатном расписании учреждения определяются на основании:

➤ Областного отраслевого соглашения по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 гг.:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- специалистам других отраслей, работающих в учреждении,
- учебно-вспомогательному персоналу.

➤ приказа министерства труда и социального развития Новосибирской области от 13 июня 2019 г. № 620 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» (с учетом изменений):

- рабочим общеотраслевых профессий.

4.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Размеры должностных окладов работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов отрасли.

4.5. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения
2	Учитель-дефектолог,	Учитель-логопед,

	учитель-логопед (логопед)	учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
3	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
4	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
5	Воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
6	Педагог – психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
7	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
8	Тренер-преподаватель	(старший) тренер-преподаватель, Инструктор по физической культуре, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

4.7. При изменении размера должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.8. На 1 сентября приказом директора утверждается тарификационный список педагогического персонала на учебный год.

4.8. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

20 ч. в неделю – учителям-логопедам;

24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;

25 ч. в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре;

воспитателям дошкольных образовательных учреждений (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией;

36 ч. в неделю – воспитателям, педагогам-психологам.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

➤ за работу в сельской местности - руководителям и специалистам в размере 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу;

➤ за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

➤ за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы,

расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, в том числе за увеличение объема работы педагогическим работникам:

➤ за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ за сверхурочную работу оплата производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно);

➤ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. - не менее 4%;

Класс условий труда (вредный) 3.2. - не менее 6%;

Класс условий труда (вредный) 3.3. - не менее 8%;

Класс условий труда (вредный) 3.4. - не менее 10%;

Класс условий труда (опасный) 4 - не менее 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются;

➤ за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Областном отраслевом соглашении по учреждениям

Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025гг. *:

1	Учреждения (классы, группы), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей и оздоровительной направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	руководители, педагогические работники	20
		другие работники	15
16	Образовательные учреждения, расположенные в сельской местности, где по условиям труда рабочий день работников разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	женщинам, работающим в сельской местности	30
23	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководители, педагогические работники	20
		другие работники	15
24	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного	педагогические работники	15

	образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	другие работники	10
25	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	педагогические работники	20
		другие работники	15
26	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 25)	педагогические работники	20
		другие работники	15

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую их них.

Перечень работающих с (воспитанниками, которые не осуществляют воспитание детей непосредственно в группах, согласно перечню в приведенной таблице, которым доплаты производятся в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками.

- дефектолог;
- педагог - психолог;
- учитель- логопед.

5.2. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте данного раздела.

5.3. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VI. Оплата труда работникам на условиях совместительства.

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условия внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Виды выплат:

- ✓ надбавки постоянного характера:
 - за ученую степень, ученое звание;
 - за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия;
 - молодым специалистам (в течение трех лет работы);
- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности учреждений за определенный период (*год, полугодие, месяц*) по утвержденным критериям **по каждой должности**;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ премии по итогам календарного периода (*год, полугодие, месяц*);
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы:

- ежемесячная надбавка в размере за I квалификационную категорию не менее 8% и в размере не менее 16% за высшую квалификационную категорию, рассчитываемая с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы (обязательная выплата постоянного характера на срок действия присвоенной категории);

-единовременная (однократная) выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию, выплачиваемая **однократно** при прохождении аттестации на первую категорию в размере 10%, и в размере 15% за высшую категорию.

7.3. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств **субвенции**, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

$\Phi OT_{ст\ суб.} = \Phi OT_{ст\ пед} + \Phi OT_{ст\ увп} + \Phi OT_{ст\ ауп} **$, где:

$\Phi OT_{ст\ суб.}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

$\Phi OT_{ст\ пед}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (учитель, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ);

$\Phi OT_{ст\ увп}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (вожатый, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями);

$\Phi OT_{ст\ ауп}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (директор, заместители директора по УВР(ВР).

7.4. При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\Phi OT_{ст\ пед} = \Phi OT_{пед\ пост} + \Phi OT_{пед\ дл}$, где:

$\Phi OT_{ст\ пед}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

$\Phi OT_{пед\ пост}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню;

$\Phi OT_{пед\ дл}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (квартал, полугодие, учебный год) по установленным критериям.

7.5. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств **муниципального** бюджета учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

$\Phi\text{ОТст м} = \Phi\text{ОТст др}^{**} + \Phi\text{ОТст моп} + \Phi\text{ОТст ин}$, где:

$\Phi\text{ОТст м}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

$\Phi\text{ОТст др}^{**}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (заместитель по АХЧ, главный бухгалтер)*.

$\Phi\text{ОТст моп}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож и др.)*;

$\Phi\text{ОТст ин}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (повар, кухонный рабочий, работники бухгалтерии и др.*).

7.6. Стимулирующие выплаты работникам постоянного характера определяются в соответствии с приложением №1 Положения и выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

7.7. В учреждении создается комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), действующая в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

7.8. Решение об установлении премий по итогам конкретного календарного периода в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в приложении №1 п.11,12, рассматривается на Комиссии и отражается в протоколе, на основании которого издается приказ руководителя.

7.9. Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения в соответствии с порядком, условиями и размерами, установленными в приложении №1 п.11,12. Премия за выполнение важного и особо важного задания, её конкретный размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

7.10. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности Учреждения по итогам календарного периода (либо установление премий) не начисляются в случаях:

✓ невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений, руководителя;

✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (*пункт 4.8 Тарифного Соглашения*);

✓ нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;

✓ обоснованных жалоб, конфликтов;

✓ применения дисциплинарного взыскания;

✓ другие (*конкретизировать в случае применения*).

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов

7.11. По результатам достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения Комиссией устанавливаются стимулирующие выплаты работникам в соответствии с утвержденными качественными критериями деятельности учреждения.

7.12. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности работников учреждения по каждой должности и профессии определяются суммами выплат, согласно списку:

- педагогическому персоналу – *приложение №1п.1;*
- административно-управленческому персоналу - *приложение №1п.2;*
- учебно-вспомогательному персоналу - *приложение №1,п.3;*
- иным работникам – *приложение №1, п.4,5,7,8;*
- младшему обслуживающему персоналу - *приложение №1, п.6,9,10;*

7.13. При определении размера стимулирующих выплат работникам учитывается зависимость от объема выполненной работы (ставки, учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов), которая устанавливается по отдельным критериям с отражением условий начисления в конкретных показателях.

7.14. В комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 20 числа текущего месяца.

7.15. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты каждому работнику дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий – определенная сумма (в рублях).

7.16. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с указанием должности).

7.17. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ с указанием суммы стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

VIII. Требования к организации работы Комиссии

8.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников по каждой должности в соответствии с утвержденными критериями.

8.2. Комиссия состоит в количестве 5 человек. Состав Комиссии состоит из представителей администрации (за исключением руководителя), методической службы, педагогических работников, завхоза, председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя учреждения с обязательным указанием должности. Заседание Комиссии производится не реже 1 раза в месяц.

8.3. Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу работников, которые прилагаются к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии.

8.4. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии, который подписывается всеми членами Комиссии, указывается:

- наименование общеобразовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- решение Комиссии;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

Работник бухгалтерского центра:

-предоставляет в Комиссию аналитические материалы по ФОТ (установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда по категориям работников и в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д.).

8.5. На основании протокола директор учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели.

IX. Заключительное положение

9.1. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

Приложение №1

к Положению о системе
оплаты труда работников
ДОУ Вознесенского детского сада
структурного подразделения
МБОУ Вознесенской СОШ
имени Л. Чекмарёва

Принято общим собранием
коллектива

протокол № 4
от « 24 » марта 2023г.

Утверждено:

Директор _____ Капля В.В.

приказ №25а-ОД

от «24 » марта 2023г.

Согласовано:

Председатель профсоюзной
первичной организации

_____ Клятчёнок Н.И.

« 24 » марта 2023г.

п.1. Критерии расчета выплат стимулирующего характера для воспитателей, учителя-логопеда, педагога-психолога, руководителя физического воспитания.

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях и учреждении в соответствии с ФГОС ДО.	Ежемесячно	от 1000 до 3000 руб.
2	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников, используемые в практике.	Ежемесячно	от 500 до 3000 руб.
3	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности: - на уровне учреждения;	Ежемесячно	от 500 до 2000 руб.
4	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности - муниципальный уровень;	Ежемесячно	от 1000 до 3000 руб.
5	Распространение опыта работы, продуктивное участие в методической деятельности - областной, региональный уровень;	Ежемесячно	от 1500 до 4000 руб.
6	Очное участие воспитанников смотрах,	ежемесячно	от 500 до 1000

	выставках, конкурсах, соревнованиях: - на уровне учреждения;		руб.
7	Очное участие воспитанников смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях - муниципальный уровень: - участие;		от 500 до 2000 руб.
	- призёр;		
	- победитель;		
8	Очное участие воспитанников смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях - областной, региональный уровень: - участие;		от 1000 до 2000 руб.
	- призёр;		
	- победитель;		
9	Очное участие воспитанников смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях - всероссийский уровень: - участие;		от 1000 до 3000 руб.
	- призёр;		
	- победитель;		
10	Итоги работы за прошедший учебный год, за подготовку групп к новому учебному году;	по факту	от 500 до 5000 руб.
11	За работу председателя профсоюзного комитета	ежемесячно	от 500 до 1500 руб.
12	Участие в общественной и профсоюзной жизни ДООУ	ежемесячно	от 800 до 3000 руб.
13	Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства - на уровне учреждения;	по факту	от 500 до 2000 руб.
14	Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства - муниципальный уровень: - участие;		от 500 до 2000 руб.
	- призёр;		
	- победитель;		
15	Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства - областной, региональный уровень: - участие;		от 500 до 3000 руб.
	- призёр;		
	- победитель;		
16	Личное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства - всероссийский уровень: - участие;		от 1500 до 3000 руб.
	- призёр;		
	- победитель;		
17	Наставничество.	по факту	от 500 до 4000 руб.
18	За почётные звания и другие отраслевые почётные звания	постоянно	от 8% до 20% (от должностного оклада)
19	За почётную грамоту отраслевых Министерств РФ	постоянно	до 15% (от должностного

			оклада)
20	За педагогическую деятельность в течение 3-лет после получения педагогического образования (молодые специалисты)	постоянно	25% (от должностного оклада)
21	За квалификационную категорию -первую -высшую	постоянно	10% 20% (от должностного оклада)
22	Включенность педагога в инновационную работу, разработка методических материалов	по факту	от 500 до 3000 руб.
23	за нагрудные знаки	в соответствии с ООС Минобр НСО	от 500 до 1000 руб.
24	за ученую степень: Кандидат наук	в соответствии с ООС Минобр НСО	от 1 000 до 2000 руб.
25	доктор наук		от 1 500 до 2000 руб.
26	за Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	В соответствии с ООС Минобр НСО	от 500 до 1 000 руб.
27	За ведения сайта, групп в социальных сетях по образовательной деятельности(контакты, одноклассники)	ежемесячно	от 500 до 1500 руб.
28	Выполнение работ по благоустройству учреждения, территории, посадка цветов, ремонт	по факту	от 500 до 5000 руб.
29	Авторские публикации в педагогических и других изданиях, интернет- сайтах, сайте учреждения: - до 3-х публикаций;	ежемесячно	от 500 до 2000 руб.
	- свыше 3-х публикаций.		от 500 до 3000

п.2.Критерии расчета выплат стимулирующего характера для заведующей

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	За результативную работу коллектива детского сада	ежемесячно	от 1000 до 5000 руб.
2	По итогам работы за прошедший учебный год, за подготовку учреждения к новому учебному году;	по факту	от 1000 до 5000 руб.
3	За ведения сайта, социальных сетей(контакты, одноклассники)	ежемесячно	от 500 до 1500 руб.

п.3. Критерии расчета выплат стимулирующего характера для помощника воспитателя

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	Участие в общественной и профсоюзной жизни ДОУ	по факту	от 500 до 3000 руб.
2	По итогам работы за учебный год, добросовестное отношение к работе	по факту	от 300 до 3000 руб.
3	Участие в ремонте, благоустройстве территории, посадке цветов.	ежемесячно	от 300 до 5000 руб.
4	Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовке помещений к праздникам)	по факту	от 300 до 2000 руб.
5	Подготовка учреждения к новому учебному году.	по факту	от 1000 до 5000 руб.
6	За сопровождение детей при ежедневном подвозе в ДОУ, при поездке на мероприятия	ежемесячно	от 500 до 1000 руб.
7	За выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями	по факту	от 500 до 3000 руб.

п.4. Критерии расчета выплат стимулирующего характера для работников пищеблока (повар детского питания, рабочий по кухне)

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	Своевременное обеспечение доброкачественного приготовления пищи. Соответствие меню требованиям Сан ПиН	ежемесячно	от 500 до 3000 руб.
2	Участие в ремонте, благоустройстве территории, посадке цветов.	по факту	от 300 до 5000 руб.
3	Участие в общественной и профсоюзной жизни ДОУ	по факту	от 300 до 3000 руб.
4	Подготовка учреждения к новому учебному году	по факту	от 500 до 5000 руб.
5	За выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями,	по факту	от 500 до 3000 руб.

п.5. Критерии расчета выплат стимулирующего характера для машиниста по стирке белья, кастелянши

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	Обеспечение контроля за правильным использованием спецодежды, белья	ежемесячно	От 500 до 3000 руб.
2	Своевременное приготовление	ежемесячно	от 500 до 1000 руб.

	костюмов к мероприятиям, качество их хранения, обеспечение сохранности спецодежды и инвентаря		
3	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	ежемесячно	от 300 до 500 руб.
4	Подготовка учреждения к новому учебному году (участие в ремонте, благоустройстве территории, посадке цветов)	по факту	от 500 до 5000 руб.

п.6. Критерии расчета выплат стимулирующего характера для заведующей хозяйством

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности)	ежемесячно	от 500 до 3000 руб.
2	За своевременное заключение договоров поставки продуктов питания, за работу в электроном магазине.	ежемесячно	от 300 до 3000 руб.
3	Своевременное проведение инвентаризации в ДОУ	по факту	от 500 до 1000 руб.
4	Подготовка учреждения к новому учебному году (участие в ремонте, благоустройстве территории)	по факту	от 500 до 5000 руб.
5	За выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями,	по факту	от 500 до 3000 руб.

п.7. Критерии расчета выплат стимулирующего характера для калькулятора

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	За сопровождение детей при ежедневном подвозе в ДОУ, при поездке на мероприятия	ежемесячно	от 500 до 3000 руб.
2	Подготовка учреждения к новому учебному году (участие в ремонте, благоустройстве территории, посадке цветов)	по факту	от 500 до 5000 руб.
3	За выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями	по факту	от 500 до 3000 руб.

п.8. Критерии расчета выплат стимулирующего характера для уборщика территорий, рабочего по обслуживанию зданий

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	Своевременное обслуживание спортивных и игровых площадок территории ДООУ	ежемесячно	от 500 до 3000 руб.
2	Своевременное обеспечение доступа к ДООУ родителей, воспитанников, работников, в том числе подъездные пути в зимнее время (уборка снега после сильного снегопада)	По факту	от 500 до 4000 руб.
3	Подготовка учреждения к новому учебному году (участие в ремонте, благоустройстве территории)	по факту	от 500 до 5000 руб.
4	За выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями,	по факту	от 500 до 3000 руб.

п.9. Критерии расчета выплат стимулирующего характера для сторожа

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	Своевременное реагирование на ЧС, своевременная проверка тревожной кнопки(звонки на пульт охраны), ведение журналов.	ежемесячно	от 300 до 5000 руб.
2	За выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями(за порядок на территории, очистка дорожек)	По факту	от 500 до 3000 руб.

п.10. Критерии расчета выплат стимулирующего характера для уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	Участие в общественной и профсоюзной жизни ДООУ	по факту	от 500 до 3000 руб.
2	По итогам работы за учебный год, добросовестное отношение к работе	по факту	от 300 до 3000 руб.
3	Участие в ремонте, благоустройстве территории, посадке цветов.	ежемесячно	от 300 до 5000 руб.
4	Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовке помещений к праздникам)	по факту	от 300 до 2000 руб.
5	За сопровождение детей при ежедневном подвозе в ДООУ, при поездке на мероприятия	ежемесячно	от 500 до 1000 руб.
6	Подготовка учреждения к новому учебному году	по факту	от 500 до 5000 руб.
7	За выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных должностными инструкциями,	по факту	от 500 до 3000 руб.

Критерии премий для работников ДОУ

п. 11 Критерии расчета выплат премий для воспитателей, учителя – логопеда, педагога-психолога, руководителя физического воспитания по итогам года.

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	За результативную работу, напряжённость, интенсивность труда, успешное выполнение плановых показателей, особый творческий вклад в развитие образовательной деятельности по итогам работы за год, за подготовку учреждения к новому году	по факту	от 3500 до 15000 руб.
2	Участие в конкурсах различного уровня, мероприятиях внутри детского сада, по итогам работы за год.	по факту	от 3500 до 10000 руб.
3	Успешное выполнение плановых показателей, особый творческий вклад в развитие образовательной деятельности, аттестация педагогических работников за год.	по факту	от 3500 до 20000 руб.

п. 12 Критерии расчёта выплат премий для учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и иного персонала по итогам года.

№ п/п	Критерии	Периодичность	Сумма (руб.)
1	За результативную работу, напряжённость, интенсивность труда, успешное выполнение плановых показателей, особый творческий вклад в развитие образовательной деятельности по итогам работы за год, за подготовку учреждения к новому году	по факту	от 3500 до 10000 руб.
2	Участие в конкурсах различного уровня, мероприятиях внутри детского сада, по итогам работы за год.	по факту	от 3500 до 7000 руб.