

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 69 города Тюмени  
имени Героя Советского Союза Ивана Ивановича Федюнинского

**СОГЛАСОВАНО:**  
Протокол Профсоюзного комитета  
№ 12 от «07» декабря 2020 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Директор МАОУ СОШ № 69  
города Тюмени  
  
Амирова Э.Н.  
Приказ от «12/1» декабря 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате и стимулировании труда работников**  
**МАОУ СОШ № 69 города Тюмени, реализующих основные**  
**общеобразовательные программы дошкольного**  
**образования**

г. Тюмень, 2020

## Положение

об оплате и стимулировании труда работников МАОУ СОШ № 69 города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования

### 1. Общие положения

1.1. Положение по формированию фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 69 города Тюмени, реализующей программы дошкольного образования, (далее – Положение), определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников дошкольного отделения МАОУ СОШ № 69 города Тюмени (далее - Отделение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Тюмени от 29.09.2014 № 188-пк «О формировании фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций города Тюмени, реализующих программы дошкольного образования» (в редакции постановления Администрации города Тюмени от 30.11.2020 № 226-пк) (далее – постановление № 188-пк), постановлением Администрации города Тюмени от 27.02.2012 № 18-пк «Об утверждении Положения о предоставлении муниципальным автономным и бюджетным учреждениям города Тюмени субсидий на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими муниципального задания», уставом Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Отделения формируется на основе следующих принципов:

а) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Отделения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени;

б) установление системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок

компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Отделения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, содержащими нормы трудового права.

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда Отделения (далее - ФОТ) представляет собой сумму денежных средств, направляемых на оплату труда, а также осуществление выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам Отделения.

2.2. ФОТ Отделения формируется на текущий календарный год исходя из:

объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием;

средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения Отделением муниципального задания и определенные муниципальным правовым актом Администрации города Тюмени (далее - субсидия на иные цели);

средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

средств, поступающих в счет возмещения нормативных затрат на проведение мероприятий по содействию трудоустройству граждан на рабочие места временного характера, зарегистрированных в государственных автономных учреждениях Тюменской области Центрах занятости населения в целях поиска подходящей работы или в качестве безработных граждан.

2.3. Формирование ФОТ Отделения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется исходя из:

а) базового норматива затрат на осуществление присмотра и ухода за обучающимися в группах полного дня, за исключением детей-инвалидов и детей с туберкулезной интоксикацией;

б) базового норматива затрат на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования;

в) базового норматива затрат на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

г) коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанным в подпунктах "а", "б, настоящего пункта;

д) отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанным в подпунктах "а" настоящего пункта;

е) количества обучающихся в Отделении.

2.4 Формирование ФОТ Отделения из средств субсидии на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Отделения.

2.5. ФОТ Отделения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации, в соответствии с муниципальным заданием на осуществление присмотра и ухода за обучающимися в группах полного дня, за исключением детей-инвалидов и детей с туберкулезной интоксикацией, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N_i \times H_i \times (K_{vi} + K_{oi}) \times D, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

$N_i$  - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования Администрации города Тюмени (далее - департамент образования);

$H_i$  - количество обучающихся, которым предоставлена  $i$ -ая муниципальная услуга;

$K_{vi}$  - коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги;

$K_{oi}$  - отраслевой корректирующий коэффициент к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги;

$D$  - доля ФОТ в общем объеме бюджетных средств, доведенном до образовательной организации на выполнение муниципального задания на осуществление присмотра и ухода за обучающимися в группах полного дня, за исключением детей-инвалидов и детей с туберкулезной интоксикацией, определяется локальным нормативным актом Отделения, в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования руководителю образовательной организации муниципального задания под роспись, в пределах не менее 65% и не более 97%.

2.6. ФОТ Отделения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N_i \times H_i \times K_{vi} \times D, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

$N_i$  - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования;

$N_i$  - количество обучающихся, которым предоставлена  $i$ -ая муниципальная услуга;

$K_{vi}$  - коэффициент выравнивания к базовому нормативу затрат, непосредственно связанному с оказанием  $i$ -й муниципальной услуги;

$D$  - доля ФОТ в общем объеме бюджетных средств, доведенном до образовательной организации на выполнение муниципального задания на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, определяется локальным нормативным актом Отделения в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования руководителю образовательной организации муниципального задания под роспись, в пределах не менее 65% и не более 97%.

2.7. ФОТ в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием на оказание коррекционно-развивающей, компенсирующей и логопедической помощи обучающимся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times H, \text{ где}$$

ФОТ - фонд оплаты труда;

$N$  - базовый норматив затрат, непосредственно связанный с оказанием муниципальной услуги, включенной в ведомственный перечень, утвержденный приказом директора департамента образования, в части суммы затрат на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда;

$H$  - количество обучающихся, которым предоставлена муниципальная услуга.

### **3. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации**

3.1. ФОТ Отделения на оказание услуги по присмотру и уходу и услуги по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования, состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

Объем базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) фонда определяется после формирования социальной части (ФОТсоц) на текущий финансовый год.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 3.9 настоящего Положения, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% ФОТ Отделения (за вычетом объема социальной части).

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30% ФОТ Отделения (за вычетом объема социальной части).

Объем базовой и стимулирующей части ФОТ определяется приказом руководителя Отделения в течение семи рабочих дней со дня вручения департаментом образования руководителю образовательной организации муниципального задания под роспись.

3.2. Базовая часть ФОТ (ФОТб) на оказание услуги по присмотру и уходу и услуги по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования обеспечивает гарантированную заработную плату работников Отделения.

3.3. Руководитель Отделения формирует и утверждает штатное расписание Отделения в пределах базовой части ФОТ (ФОТб).

3.4. Базовая часть ФОТ (ФОТб) на оказание услуги по присмотру и уходу и услуги по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования обеспечивает работникам Отделения:

а) должностной оклад, устанавливаемый руководителем Отделения самостоятельно, и доплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

б) выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

Основание выплаты	Размер выплаты
Работа с вредными и (или) опасными условиями труда	4% должностного оклада по занимаемой должности (определяется трудовым договором по результатам специальной оценки условий труда)
Работа в ночное время в период с 22.00 до 06.00 часов	20% должностного оклада по занимаемой должности
Работа в выходные и праздничные дни	200% часовой ставки сверх должностного оклада за каждый час работы
Совмещение профессий (должностей)	до 100% должностного оклада по совмещаемой профессии (должности) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Расширение зон обслуживания (увеличение объема работ)	до 100% должностного оклада по основной работе с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада временно отсутствующего работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы»

в) выплаты педагогическим работникам за квалификационную категорию, исходя из следующих повышающих коэффициентов к

должностному окладу:

Квалификационная категория	Повышающий коэффициент
высшая	1,20
первая	1,10

3.5. Размеры должностных окладов работников Отделения и выплат, предусмотренных подпунктами "б" - "в" пункта 3.4 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, штатным расписанием в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем.

3.6. Должностной оклад заместителя руководителя образовательной организации устанавливается в размере, не превышающем 85% от должностного оклада руководителя, должностной оклад главного бухгалтера устанавливается в размере, не превышающем 75% от должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителю, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4,5.

3.7. Должностной оклад работников образовательной организации пересматривается:

ежегодно по состоянию на 1 января;

в случае изменения одного или нескольких базовых нормативов затрат, указанных в подпунктах "а" - "в" пункта 2.3 настоящего Положения;

в случае изменения одного или нескольких коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанным в подпунктах "а" - "б" пункта 2.3 настоящего Положения;

в случае изменения одного или нескольких отраслевых корректирующих коэффициентов выравнивания к базовым нормативам затрат, указанным в подпунктах "а», пункта 2.3 настоящего Положения.

3.8. Сложившаяся экономия базовой части ФОТ (ФОТб) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Отделения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.9. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются

следующие выплаты компенсационного характера:

- а) ежемесячные выплаты руководителю и работникам Отделения:
  - за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;
  - за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;
  - за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный учитель", "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц;
  - за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;
  - за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

б) единовременные выплаты руководителю и педагогическим работникам, отнесенным к должностям педагогических работников в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с Отделением, в размере 26000 рублей по основному месту работы.

3.10. Сложившаяся экономия социальной части ФОТ (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.11. Выплаты работникам Отделения, предусмотренные подпунктом «а» пункта 3.9 настоящего Положения, устанавливаются трудовым договором на основании руководителя Отделения по письменному заявлению работника Отделения.

3.12. Выплата педагогическому работнику Учреждения, предусмотренная подпунктом «б» пункта 3.9 настоящего Положения, производится на основании приказа руководителя Отделения по письменному заявлению педагогического работника Отделения.

3.13. На выплаты, предусмотренные подпунктом «а» пункта 3.9 настоящего Положения, начисляется районный коэффициент.

3.14. ФОТ Учреждения в пределах объема средств, поступающих в счет возмещения нормативных затрат на проведение мероприятий по содействию трудоустройству граждан на рабочие места временного характера, зарегистрированных в государственных автономных учреждениях Тюменской области Центрах занятости населения в целях поиска подходящей работы или в качестве безработных граждан, состоит из базовой части, гарантирующей заработную плату работников, работающих на временных рабочих местах:

- 1) должностной оклад в размере минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области (с учетом районного коэффициента и страховых взносов);
- 2) выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (с учетом районного коэффициента и страховых взносов).

3.15. ФОТ Учреждения из средств субсидии на иные цели формируется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

#### 4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) включает в себя стимулирующие выплаты (премии) работникам Отделения, которые распределяются ежемесячно в полном объеме.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) на оказание услуги по присмотру и уходу и услуги по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования распределяется на всех работников Отделения за исключением руководителя Отделения.

4.3. Размеры, порядок, условия и критерии осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда работников Отделения, определяются настоящим Положением, с учетом анализа сложившейся ситуации и перспектив развития отделения, распределяется в баллах с учетом следующих показателей:

Наименование должности	Основание для премирования	Показатели	Периодичность	Баллы	
Воспитатели	1. Снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1.1.Отсутствие роста количества дней, пропущенных по болезни по сравнению с прошлым периодом (месяцем)	ежемесячно		
		1.2. Фактическая	ежемесячно	0	
		Менее 86 %		1	
		86-90%		2	
		91-95%		3	
		96-100%	ежемесячно	2	
		1.3. Использование здоровьесберегающих технологий и выполнение плана оздоровительных мероприятий (по итогам оперативного контроля):		ежемесячно	1
		91 -100%			0
		80 - 90%			
		Менее 80%	август, сентябрь, октябрь	2	
		1.4 Результативность работы в адаптационный период:			3
		средняя степень адаптации у 50% и более воспитанников, проходящих адаптацию			
		легкая степень адаптации у 50% и более воспитанников, проходящих адаптацию			
		2.Организация и обновление предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах	2.1.Соответствие предметно-пространственной развивающей среды групповых помещений тематическому планированию (по результатам оперативного контроля):	ежеквартально (апрель, июль, октябрь, декабрь)	
91 -100 %					

специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках	80 – 90 %		
	Менее 80 %		
	2.2. Оформление выставок в холлах, коридорах Учреждения (за одну выставку)	ежемесячно	
	2.2.1 Отсутствие выставок в холлах, коридорах Учреждения		
3. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников по вопросам предоставления услуг дошкольного образования		ежемесячно	
4. Отсутствие случаев травматизма воспитанников образовательной организации в период образовательного процесса		ежемесячно	
5. Участие в профессиональных конкурсах на городском, областном, федеральном уровнях	5.1.Участие в профессиональных конкурсах (за одно участие):	по факту	
	на уровне ОУ		
	на муниципальном уровне		
	на региональном уровне		
	на Всероссийском уровне		
	5.2. Результативность участия (призовые места) (за каждое место в конкурсе):	по факту	
	на уровне ОУ – 1-3 место		
	на муниципальном уровне – 1-3 место		
	на региональном уровне – 1-5 место		
	на Всероссийском уровне – 1-10 место		
6.Участие воспитанников в мероприятиях городского, областного, федерального уровня	6.1.Участие (за одно участие):	по факту	
	на уровне ОУ		
	на муниципальном уровне		
	на региональном уровне		
	на Всероссийском уровне		
	6.2. Результативность участия воспитанников (за каждое призовое место в конкурсе)	по факту	
	на уровне ОУ – 1-3 место		
	на муниципальном уровне – 1-3 место		
	на региональном уровне – 1-5 место		
	на Всероссийском уровне – 1-10 место		
7. Участие в коллективных сетевых педагогических проектах		по факту	
8.Использование информационных технологий (размещение	8.1. Подготовка актуальной информации для размещения на официальный сайт образовательного Учреждения (за каждый размещенный материал)	ежемесячно	

информации на официальном сайте образовательной организации, создание профессиональных сайтов, создание мультимедийных презентаций)	8.2.Создание и ведение собственных профессиональных сайтов, страниц, блогов	по факту		
	8.3.Использование электронных образовательных ресурсов в образовательной деятельности с воспитанниками (по журналу учета электронных ресурсов)	ежемесячно		
	8.4. Создание мультимедийных презентаций для организации образовательной деятельности, использование их в образовательной деятельности (1 мероприятие с презентационным сопровождением, в том числе с размещением презентации на сайте ОУ)	по факту		
	9. Участие в работе педагогических, методических советов, других форм методической работы	9.1. Участие в работе творческих, рабочих групп на основании представления итогового документа и (или) мероприятия	по факту	
		9.2. Представление опыта работы при проведении мероприятий различного уровня (за каждое мероприятие)	по факту	
		на уровне ОУ		
	на муниципальном уровне			
	на региональном уровне			
	на Всероссийском уровне			
	10. Отсутствие замечаний по итогам внутреннего контроля в образовательном Учреждении	ежемесячно		
	10.1. Наличие замечаний по итогам внутреннего контроля в образовательном Учреждении			
	11. Участие в социально-значимых проектах, организованных Учреждением (за участие в одном проекте)	по факту		
12. Взаимодействие с семьями воспитанников	12.1 Современные формы работы с родителями (законными представителями):			
	работа с родителями не проводилась	ежемесячно		
	на среднем уровне			
	высокий уровень, наличие современных форм работы с родителями			
	13.Качество предоставления образовательной услуги воспитанникам	Низкий уровень	ежемесячно	
		Средний уровень		
		Выше среднего		
		Высокий уровень		

	14. За исполнение особых поручений руководителя (за каждое отдельно)		по факту	
Музыкальный руководитель	1.Качество предоставления образовательной услуги воспитанникам	Низкий уровень	ежемесячно	
		Средний уровень		
		Выше среднего		
		Высокий уровень		
	2.Приобретение детей к общечеловеческим ценностям и развитие музыкальных способностей детей		по факту	
	3.Организация и обновление предметно-развивающей среды в музыкальном зале		по факту	
4.Участие воспитанников в мероприятиях	4.1 городских	по факту		
	4.2 областных			
5. За исполнение особых поручений руководителя (за каждое отдельно)		по факту		
Заместитель руководителя	1.Практико-ориентированные формы методического сопровождения педагогических работников	1.1.Практические формы работы с педагогом в рамках повышения профессиональной компетентности через открытые мероприятия, мастер-классы	по факту	
		2.Использование ресурса электронного документооборота в образовательной и управленческой деятельности	2.1.Своевременное размещение актуальной информации на официальном сайте образовательного учреждения	по факту
	3.Результаты управленческой деятельности	3.1. Отсутствие роста количества дней, пропущенных по болезни, по сравнению с прошлым периодом (месяцем)	ежемесячно	
		3.2. Посещаемость детей 80 % и выше от списочного состава воспитанников	ежемесячно	
		3.2.1 Посещаемость детей менее 80 % от списочного состава воспитанников		
		3.3. Отсутствие случаев травматизма в учреждении в период образовательного процесса	ежемесячно	
		3.4.Отсутствие нарушений по результатам контроля учредителя, надзорных и контрольных органов	по факту	
	3.5.Отсутствие фактов недостоверного предоставления отчетности	ежемесячно		
	4. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников по вопросам		ежемесячно	

	предоставления услуг дошкольного образования		
	5. Организация методического сопровождения педагогов участвующих в профессиональных конкурсах (за каждого участника)	по факту	
	на уровне ОУ		
	на муниципальном уровне		
	на региональном уровне		
	на Всероссийском уровне		
	6. Участие в организации проведения и проведение мероприятий	по факту	
	на уровне ОУ		
	на муниципальном уровне		
	на региональном уровне		
	на Всероссийском уровне		
	7. Участие в социально-значимых проектах, организованных Учреждением (за участие в одном проекте)	по факту	
	8. За исполнение особых поручений руководителя (за каждое отдельно)	по факту	
Главный бухгалтер, бухгалтер	1. Подготовка экономических расчетов, направленных на эффективность использования денежных средств, в том числе передача непрофильных функций на аутсорсинг и исключение не эффективных расходов	ежемесячно	
	2. Отсутствие штрафов, пеней перед бюджетом, внебюджетными фондами	ежемесячно	
	3. Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	ежемесячно	
	4.Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности.	ежемесячно	
	5. Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	ежемесячно	
	6. Отсутствия фактов замечаний при сдаче квартальной отчетности (бухгалтерская отчетность, мониторинг основных показателей развития отрасли) от учредителя	ежеквартально	0
	7. Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, родителей (законных представителей) воспитанников, юридических лиц	ежемесячно	
	8. Контроль при исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности в части выполнения муниципального задания по количественным показателям	ежемесячно	
	9. За исполнение особых поручений руководителя (за каждое отдельно) по подготовке дополнительных документов	по факту	
	10. Своевременность размещения информации на сайте bus.gov.ru в рамках компетенции и в установленные сроки	по факту	

Медицинский персонал, старшая медсестра.	1. Снижение уровня заболеваемости воспитанников в образовательной организации по сравнению с аналогичным периодом прошлого месяца	1.1. Отсутствие роста количества дней, пропущенных по заболеваемости по сравнению с прошлым периодом (месяцем)	чно	ежемеся
		1.2. Посещаемость детей 80 % и выше от списочного состава воспитанников	чно	ежемеся
		1.2.1 Посещаемость детей менее 80% от списочного состава воспитанников		
		1.3. Проведение просветительской деятельности по ЗОЖ среди родителей, воспитанников, сотрудников учреждения (выступления на родительских собраниях, мероприятиях учреждения, подготовка информации для размещения на сайт учреждения, информационные стенды и т.д.)	чно	по факту
		1.4. Отсутствие случаев травматизма воспитанников образовательной организации в период образовательного процесса	чно	ежемеся
	2. Отсутствие замечаний (предписаний) в части соблюдения санитарных правил и норм		чно	по факту
	3. Отсутствие фактов недостоверного предоставления отчетности		чно	ежемеся
	4. Участие в общих мероприятиях ОУ	4.1. Участие в подготовке, организации мероприятий (за каждое участие):	чно	по факту
		на уровне ОУ		
		на муниципальном уровне		
на региональном уровне				
на Всероссийском уровне				
4.2. Участие в деятельности по осуществлению ухода и присмотра за детьми	чно	ежемеся		
4.3. Участие в работе творческих, рабочих групп на основании итогового документа и (или) мероприятия	чно	по факту		
5. За исполнение особых поручений руководителя (за каждое отдельно)		чно	по факту	
Младший воспитатель	1. Снижение уровня заболеваемости воспитанников возрастной группы по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	1.1. Отсутствие роста количества дней, пропущенных по болезни по сравнению с прошлым периодом (месяцем)	чно	ежемеся
		1.2. Фактическая посещаемость	чно	ежемеся
		подг. гр		
		Менее 85 %		
		85-90%		
91-95%				

		96-100%		
	2. Помощь воспитателю в организации образовательного процесса	2.1. Участие в организации и проведении родительских собраний, консультаций, открытых мероприятиях, презентаций и т.д.	по факту	
		2.2. Помощь в организации подгрупповой образовательной деятельности с детьми.	ежемесячно	
	3. Участие в развитии предметно-развивающей среды	3.1. Помощь воспитателю в организации предметно-развивающей среды согласно тематическому планированию (изготовление дидактического материала).	ежемесячно	
	4. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников		ежемесячно	
	5. Участие в общих мероприятиях образовательной организации	5.1. Участие в подготовке мероприятий (за каждое участие):	по факту	
		на уровне ОУ		
		на муниципальном уровне		
		на региональном уровне		
		на Всероссийском уровне		
		5.2. Участие в деятельности по осуществлению ухода и присмотра за детьми	ежемесячно	
	6. Отсутствие замечаний (предписаний) в части соблюдения санитарных правил и норм		по факту	
	7. Участие в оформлении зданий и прилегающей территории		по факту	
	8. За исполнение особых поручений руководителя (за каждое отдельно)		по факту	
а	Дворник, уборщик. кастелянш	1. Участие в общих мероприятиях образовательной организации	Эпизодич	по факту
			Постоянн	
		2. Отсутствие замечаний (предписаний) в части соблюдения санитарных правил и норм		ежемесячно
		3. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников		по факту
		4. Участие в оформлении зданий и прилегающей территории		по факту
	5. За исполнение особых поручений руководителя (за каждое отдельно)		по факту	

4.4. На стимулирующие выплаты (премии) начисляется районный коэффициент.

4.5. Распределение стимулирующих выплат осуществляется комиссией, состав и положение которой утверждается приказом руководителя образовательной организации. В состав комиссии должен входить представитель управляющего совета образовательной организации из числа родительской общественности, и представитель профсоюзного комитета.

4.6. Председатель комиссии (в его отсутствие заместитель председателя) назначает время и место проведения заседания комиссии для распределения стимулирующих выплат по результатам труда (премий) работникам Отделения.

Главный бухгалтер предоставляет на комиссию информацию о размере стимулирующей части фонда оплаты труда согласно Приложения №1 данного Положения.

В своей работе по распределению выплат по результатам труда (премий) работникам Отделения комиссия руководствуется настоящим Положением.

Решение комиссии о распределении стимулирующих выплат по результатам труда (премий) работникам Отделения оформляется протоколом. Протокол заседания комиссии подписывается председателем комиссии и секретарем. В протоколе отражается список работников Отделения с указанием баллов и размеров премии для каждого премируемого работника.

Решение комиссии о распределении стимулирующих выплат по результатам труда (премий) работникам Отделения является основанием для подготовки приказа директора учреждения о распределении стимулирующих выплат по результатам труда (премий) работникам Отделения.

4.7. Работники Отделения не представляются к премированию в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

4.8. Работники отделения, проработавшие неполный расчетный период, распределение премии производится за фактически отработанное время.

4.9. При распределении стимулирующих выплат по результатам труда (премий) работникам Отделения оценивается деятельность работников Отделения по балльной системе.

Стоимость балла определяется путем деления объема средств, составляющих стимулирующую часть ФОТ Отделения (ФОТст) отдельно: на осуществление присмотра и ухода за обучающимися в группах полного дня; на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного отделения за отчетный период, в т.ч. средств, составляющих экономию базовой части ФОТ (в апреле, сентябре и декабре текущего года), на сумму итогового количества баллов, набранных работниками Отделения по следующей формуле:

$$S = \frac{F}{\text{SUM баллов}}, \text{ где}$$

S – стоимость балла;

F – объем средств, составляющих стимулирующую часть ФОТ Отделения (ФОТст) за отчетный период;

SUM баллов – сумма итогового количества баллов, набранных работниками Отделения.

Размер стимулирующей выплаты по результатам труда (премии) каждого работника Отделения определяется путем умножения итогового количества баллов, набранных данным работником Отделения, на стоимость балла:

$$P = S \times B, \text{ где}$$

P – размер премии работника;

S – стоимость балла;

B – количество набранных работником баллов.

4.10. Стимулирующая выплата (премия) производится работникам,

состоящим в трудовых отношениях с образовательной организацией на дату принятия комиссией решения о ее распределении.

**5. Стимулирующие выплаты (премии) за счет средств  
централизованного  
фонда стимулирования труда руководителей и работников  
муниципальных дошкольных образовательных организаций города  
Тюмени**

5.1. Работникам Отделения могут осуществляться стимулирующие выплаты (премии) за счет бюджетных средств централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников муниципальных дошкольных образовательных организаций города Тюмени (далее - централизованный фонд).

5.2. Централизованный фонд формируется в порядке, установленном постановлением № 188-пк.

5.3. Стимулирующие выплаты (премии) работникам за счет бюджетных средств централизованного фонда производятся ежеквартально в месяце, следующем за кварталом, по итогам которого производится премирование, а за IV квартал в декабре, с учетом показателей эффективности деятельности работников, установленных приказом директора департамента образования.

Критериальные оценки (количество баллов) показателей эффективности деятельности работников, доля средств, направляемых на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам за счет бюджетных средств централизованного фонда, устанавливаются приказами директора департамента образования.

Система оценки показателей эффективности деятельности работников Отделения в целях осуществления стимулирующих выплат (премий) за счет бюджетных средств централизованного фонда устанавливается постановлением № 188-пк.

5.4. Для осуществления стимулирующих выплат (премий) работникам за счет бюджетных средств централизованного фонда в срок до 1-го числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование за счет бюджетных средств централизованного фонда, а за IV квартал в срок до 1-го декабря заместитель директора Отделения составляет предложение об осуществлении стимулирующих выплат (премий) по установленной постановлением № 188-пк форме и представляет его на согласование и подписание руководителю Отделения. В срок до 3-го числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование, а за IV квартал в срок до 3-го декабря, предложение об осуществлении стимулирующих выплат (премий) направляется в адрес департамента образования.

5.5. Выписка из протокола комиссии по распределению централизованного фонда является основанием для подготовки бухгалтером Отделения приказа руководителя Отделения о премировании работников,

представленных к премированию за счет бюджетных средств централизованного фонда.

Приказ о премировании не позднее 12 числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование, доводится руководителем Отделения до сведения работников, представленных к премированию за счет бюджетных средств централизованного фонда.

5.6. В случае применения регрессивной шкалы налоговой ставки по отчислениям по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, сложившаяся экономия в декабре текущего года направляется руководителем Отделения на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам Отделения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

## **6. Распределение ФОТ из средств субсидий на иные цели**

6.1. ФОТ из средств субсидий на иные цели может направляться в объеме и на условиях предоставления субсидии на иные цели, утвержденных приказом директора департамента образования, по каждому виду субсидий, соглашением, заключаемым между департаментом образования и образовательной организацией (далее - соглашение о предоставлении субсидии на иные цели):

на выплату выходных пособий и компенсаций увольняемым (уволенным) работникам Отделения при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников;

на осуществление выплат стимулирующего характера (премирование) руководителя и работников Отделения в соответствии с муниципальным правовым актом Администрации города Тюмени в связи с их участием в решении вопроса местного значения.

6.2. Выплаты выходных пособий и компенсаций увольняемым (уволенным) работникам Отделения при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников осуществляются на основании приказа руководителя образовательной организации.

6.3. Стимулирующие выплаты (премии) из средств субсидий на иные цели могут производиться в абсолютном значении или в процентном соотношении к должностному окладу, в равном объеме для всех работников или отдельных категорий должностей или с учетом конкретных показателей эффективности и результативности труда работников, определяемых непосредственно комиссией по распределению стимулирующих выплат (премий), или в размере, установленном муниципальным правовым актом, департаментом образования, соглашением о предоставлении субсидии на иные цели.

6.4. Стимулирующие выплаты (премии) из средств субсидий на иные цели выплачиваются на основании решения комиссии по представлению руководителя образовательной организации

6.5. В целях распределения стимулирующих выплат (премий) из средств

субсидий на иные цели, приказом руководителя Отделения может быть назначена иная дата заседания комиссии.

6.6. Стимулирующие выплаты (премии) из средств субсидий на иные цели подлежат выплате на основании приказа руководителя Отделения о премировании в день, установленный для выплаты заработной платы за истекший месяц или в иной день, указанный в приказе руководителя Отделения.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В случае поручения работнику по его заявлению или с его согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии со ст. ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ, в котором определяется вид и объем дополнительной работы, срок, на который она устанавливается, а также размер доплаты за ее выполнение.

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.

7.2. Выполнение педагогическим работником работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может осуществляться по письменному заявлению педагогического работника или с его письменного согласия на основании приказа руководителя Отделения.

Оплата труда за выполнение работы сверх установленной трудовым договором нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы осуществляется исходя из установленного трудовым договором размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему дополнительной педагогической работы.

## **8. Порядок выплаты заработной платы**

8.1 Заработная плата работникам образовательной организации выплачивается два раза в месяц: 05 и 20 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

8.2. При выплате заработной платы бухгалтерия образовательной организации предоставляет работнику расчет заработной платы, сведения о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, причитающейся ему за соответствующий период (расчетный листок).

Форма расчетного листка утверждается директором образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной

организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.3. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

8.4. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

8.5. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме в Учреждение об изменении реквизитов для перевода заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Контроль за начислением и выплатой заработной платы работникам осуществляет директор образовательной организации.

9.2. Персональную ответственность за правильное, своевременное начисление и выплату заработной платы работникам несет главный бухгалтер образовательной организации.

9.3. Ведение табеля учета рабочего времени возлагается на лицо, назначенное приказом директора образовательной организации.

9.4. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников образовательной организации, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени, коллективным договором и иными локальными нормативными актами организации.

9.5. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты, а Положение подлежит приведению в соответствие с ними в кратчайшие сроки.

Приложение 1 к Положению об оплате и стимулировании труда работников МАОУ СОШ № 69 города Тюмени, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования

МАОУ СОШ № 69 города Тюмени  
Распределение стимулирующих выплат  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

п/п	Наименование показателя	ФОТ ст. (сумма, руб.)
	Расчетный ФОТ ст.	
	ФОТ ст., входящий в среднюю заработную плату работников уходящих в очередной отпуск, учебный отпуск, курсы повышения квалификации, компенсация за неиспользованный отпуск, пособия по листкам временной нетрудоспособности и далее.	
	ФОТ ст. к распределению	
	Количество баллов	
	Стоимость одного балла	