

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №296» городского округа Самара

Рассмотрено
на Общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад №296»
г.о. Самара
Протокол № 1 от 8 сентября 2018 г.

Утверждено:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №296»
г.о. Самара



Ушакова Е.А.
Приказ № 55
от « 8 » сентября 2018 г.

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №296»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №296» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»; постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с дополнениями и изменениями); постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями); приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении

изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Федеральным законом от 07.03.2018 № 41-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"; 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".

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

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся: доплаты за работу в ночное время; доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу; доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; доплата за выполнение работ различной квалификации; надбавка за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в размере до 20% от должностного оклада; доплата до МРОТ.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

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

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

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

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

ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам;

единовременная премия.

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

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

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

1.9. 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.

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

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

1.11. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.12. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.13. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

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

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив финансового обеспечения;

D – соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения (85 – 97 процентов от норматива);

H – количество воспитанников в 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

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \text{ не более } 78,2 \%$$

где БЧф – базовая часть 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 учреждения включается оплата труда работников, исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

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

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \text{ } 21,8 \%$$

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.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

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

3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада

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

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

3.6. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, 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).

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

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

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

группа Б: на выплаты воспитателям, помощникам воспитателей и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости группы, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

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

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

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

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

4.1.4. В соответствии с установленными критериями работники представляют заведующему учреждением материалы по самоанализу деятельности до 22 сентября и до 22 января расчетного периода.

Заведующий учреждением до 27 сентября и до 27 января расчетного периода представляет в комиссию по установлению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат в двухдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

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

Приказ заведующего учреждением об установлении надбавки за расчетный период издается не позднее 30 сентября и 30 января расчетного периода.

4.1.5. Размер указанных надбавок и сроки их выплаты устанавливаются приказом заведующего учреждением на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

Работникам выплачиваются ежемесячные выплаты (за месяц) с учетом следующих показателей:

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат воспитателю

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
1. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
1.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: - интернет-конкурсы; - на уровне ДОУ, оформление и пополнение портфолио воспитанников - на районном уровне (включая уровень ДОУ) - на городском уровне (включая менее значимый уровень) - на уровне выше муниципального (не суммировать баллы)	0,5 1 1,5 2 2,5
2.	Трансляция опыта среди педагогов: - на уровне ДОУ (педагогические советы, обучающие семинары) - на уровне района (методические объединения, семинары и т.д., включая менее значимый уровень) - на уровне города (на научно-методических конференциях, форумах, семинарах и т.п., включая менее значимый уровень) - на уровне области, региона, России и далее (включая менее значимый уровень) (не суммировать баллы)	1 1,5 2 2,5
3.	Наличие публикаций: - в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (подтверждающие документы)	1
4.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства (не суммировать) - на уровне района; - на уровне города; - на уровне выше городского (Ступени мастерства, Педагогический марафон, Воспитатель года, Дельфийские игры, Ярмарка талантов, Фестиваль педагогического мастерства и др.)	0,5 1 2
5.	Проектно-исследовательская деятельность	2

6.	Участие в открытых показах НОД в качестве ведущего (непосредственное участие в организации и показе НОД) (не суммировать баллы) - на уровне ДОУ; - на уровне района и выше	1 2
Максимальное количество баллов по разделу 12		
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Превышение наполняемости в группе (средний показатель) норм СанПиН в зависимости от профиля группы и возраста детей: - более 25 детей в группах 3-7 лет; - более 15 детей в группах с ОНР; - более 10 детей в группах для детей с ЗПП	2
2.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, мастер-классы, посиделки и т.д.)	2
3.	Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ (по оценке старшего воспитателя) (для групп, где есть воспитанники с физическими недостатками, требующие особой помощи (например: нарушение зрения, слуха, умственная отсталость, аутизм, детский церебральный паралич и т.п. (по заключениям ПМПК) (по итогам мониторинга)	2
Максимальное количество баллов по разделу 6		
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Средняя посещаемость детьми учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - процент посещаемости 80-100; - процент посещаемости 70-80; - процент посещаемости 60-70	3 2 1
2.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие обоснованных замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при проведении фактических проверок)	3
Максимальное количество баллов по разделу 6		
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	4
2.	Отсутствие травматизма воспитанников	4
3.	Эффективная работа в период адаптации детей к условиям дошкольного образовательного учреждения	2
4.	Наличие благодарностей от родителей за создание условий для воспитанников (подтверждение документами) (не суммировать баллы) - на уровне ДОУ; - на уровне района; - на уровне города	0,5 1 2

Максимальное количество баллов по разделу 12

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
старшему воспитателю**

№	Критерии оценки	Размер выплаты в баллах
1. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
1.	Трансляция опыта среди педагогов: (не суммировать) - на уровне ДООУ (педагогические советы, обучающие семинары) - на уровне района (методические объединения, семинары и т.д., включая менее значимый уровень) - на уровне города (на научно-методических конференциях, форумах, семинарах и т.п., включая менее значимый уровень) - на уровне области, региона, России и далее (включая менее значимый уровень)	1 2 3 4
2.	Наличие публикаций: - в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (подтверждающие документы)	2
3.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства (не суммировать) - на уровне района; - на уровне города; - на уровне выше городского (Ступени мастерства, Педагогический марафон, Воспитатель года, Дельфийские игры, Ярмарка талантов, Фестиваль педагогического мастерства и др.)	2 3 4
4.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов и других видов материалов о деятельности учреждения в любом из направлений деятельности	2
Максимальное количество баллов по разделу 12		
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Превышение наполняемости в группе (средний показатель) норм СанПиН: - более 25 детей в группах 3-7 лет; - более 15 детей в группах для детей с ОНР; - более 10 детей в группах для детей с ЗПР	3
2.	Разработка и организация способов изучения мнения о качестве работы ДООУ (участие в разработке анкет для родителей, работников ДООУ, контроль за проведением анкетирования)	3
Максимальное количество баллов по разделу 6		
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧфот		

1.	Средняя посещаемость детьми учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - процент посещаемости 80-100; - процент посещаемости 70-80; - процент посещаемости до 60-70	3 2 1
2.	Обеспечение эффективного сопровождения педагогами пребывания в группе воспитанников с ОВЗ (для групп, где есть воспитанники с физическими недостатками, требующие особой помощи (например: нарушение зрения, слуха, умственная отсталость, аутизм, детский церебральный паралич и т.п. (по заключениям ПМПК) (по итогам мониторинга)	3
Максимальное количество баллов по разделу 6		
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	4
2.	Отсутствие травматизма воспитанников	4
3.	Эффективная работа по организации адаптационных мероприятий детей к условиям дошкольного образовательного учреждения	2
4.	Наличие благодарностей от родителей за создание условий для воспитанников (подтверждение документами) (не суммировать баллы) - на уровне ДОУ; - на уровне района; - на уровне города	0,5 1 2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
музыкальному руководителю**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
1. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
1.	Трансляция опыта среди педагогов: - на уровне ДОУ (педагогические советы, обучающие семинары) - на уровне района (методические объединения, семинары и т.д., включая менее значимый уровень) - на уровне города (на научно-методических конференциях, форумах, семинарах и т.п., включая менее значимый уровень) - на уровне области, региона, России и далее (включая менее значимый уровень) (не суммировать баллы)	1 1,5 2 2,5

2.	Наличие публикаций: - в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (подтверждающие документы)	1
3.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства (не суммировать) - на уровне района; - на уровне города; - на уровне выше городского (Ступени мастерства, Педагогический марафон, Логопед и дефектолог года, Дельфийские игры, Ярмарка талантов, Фестиваль педагогического мастерства и др.)	1 1,5 2,5
4.	Организация и персональное участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, фестивали, недели здоровья, дни открытых дверей, мастер-классы и др., не входящие в круг обязанностей специалиста): - эпизодическое участие; - регулярное участие (не суммировать баллы)	0,5 1
5.	Организация взаимных проектов с детьми, родителями и педагогами ДОУ: - на уровне ДОУ; - на уровне района; - на уровне города; - на уровне выше городского (не суммировать баллы)	0,5 1 1,5 2
6.	Участие в открытых показах НОД в качестве ведущего (непосредственное участие в организации и показе НОД) (не суммировать баллы) - на уровне ДОУ; - на уровне района и выше.	1 2
7.	Личная подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и т.д.	1
Максимальное количество баллов по разделу 12		
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ (по оценке старшего воспитателя) (для групп, где есть воспитанники с физическими недостатками, требующие особой помощи (например: нарушение зрения, слуха, умственная отсталость, аутизм, детский церебральный паралич и т.п. (по заключениям ПМПК) (по итогам мониторинга)	4
2.	Превышение наполняемости в группе (средний показатель) норм СанПиН в зависимости от профиля группы и возраста детей: - более 25 детей в группах 3-7 лет; - более 15 детей в группах с ОНР; - более 10 детей в группах для детей с ЗПР	2
Максимальное количество баллов по разделу 6		
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		

1.	Средняя посещаемость детьми учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - процент посещаемости 80-100; - процент посещаемости 70-80; - процент посещаемости 60-70	3 2 1
2.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие обоснованных замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при проведении фактических проверок)	3
Максимальное количество баллов по разделу 6		
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	4
2.	Отсутствие травматизма воспитанников во время взаимодействия со специалистом	4
3.	Эффективная работа по организации работы по здоровьесбережению воспитанников с педагогами и родителями	2
4.	Наличие благодарностей от родителей за создание условий для воспитанников (подтверждение документами) (не суммировать баллы) - на уровне ДООУ; - на уровне района; - на уровне города	0,5 1 2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
инструктору по физической культуре**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
1. Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот		
1.	Трансляция опыта среди педагогов: - на уровне ДООУ (педагогические советы, обучающие семинары) - на уровне района (методические объединения, семинары и т.д., включая менее значимый уровень) - на уровне города (на научно-методических конференциях, форумах, семинарах и т.п., включая менее значимый уровень) - на уровне области, региона, России и далее (включая менее значимый уровень) (не суммировать баллы)	1 1,5 2 2,5

2.	Наличие публикаций: - в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (подтверждающие документы)	1
3.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства (не суммировать) - на уровне района; - на уровне города; - на уровне выше городского (Ступени мастерства, Педагогический марафон, Логопед и дефектолог года, Дельфийские игры, Ярмарка талантов, Фестиваль педагогического мастерства и др.)	1 1,5 2,5
4.	Организация и персональное участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, фестивали, недели здоровья, дни открытых дверей, мастер-классы и др. не входящие в круг обязанностей специалиста): - эпизодическое участие; - регулярное участие (не суммировать баллы)	0,5 1
5.	Организация взаимных проектов с детьми, родителями и педагогами ДОУ: - на уровне ДОУ; - на уровне района; - на уровне города; - на уровне выше городского (не суммировать баллы)	0,5 1 1,5 2
6.	Участие в открытых показах НОД в качестве ведущего (непосредственное участие в организации и показе НОД) (не суммировать баллы) - на уровне ДОУ; - на уровне района и выше.	1 2
7.	Личная подготовка воспитанников к конкурсам, фестивалям и т.д.	1
Максимальное количество баллов по разделу 12		
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ (по оценке старшего воспитателя) (для групп, где есть воспитанники с физическими недостатками, требующие особой помощи (например: нарушение зрения, слуха, умственная отсталость, аутизм, детский церебральный паралич и т.п. (по заключениям ПМПК) (по итогам мониторинга)	4
2.	Превышение наполняемости в группе (средний показатель) норм СанПиН в зависимости от профиля группы и возраста детей: - более 25 детей в группах 3-7 лет; - более 15 детей в группах с ОНР; - более 10 детей в группах для детей с ЗПР	2
Максимальное количество баллов по разделу 6		

3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Средняя посещаемость детьми учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - процент посещаемости 80-100; - процент посещаемости 70-80; - процент посещаемости 60-70	3 2 1
2.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие обоснованных замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при проведении фактических проверок)	3
Максимальное количество баллов по разделу 6		
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	4
2.	Отсутствие травматизма воспитанников во время взаимодействия со специалистом	4
3.	Эффективная работа по организации работы по здоровьесбережению воспитанников с педагогами и родителями	2
4.	Наличие благодарностей от родителей за создание условий для воспитанников (подтверждение документами) (не суммировать баллы) - на уровне ДОУ; - на уровне района; - на уровне города	0,5 1 2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
педагогу-психологу**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
1.	Стимулирующие выплаты за применение инновационных педагогических технологий не менее 24% от СЧ фот	

1.	Трансляция опыта среди педагогов: - на уровне ДООУ (педагогические советы, обучающие семинары) - на уровне района (методические объединения, семинары и т.д., включая менее значимый уровень) - на уровне города (на научно-методических конференциях, форумах, семинарах и т.п., включая менее значимый уровень) - на уровне области, региона, России и далее (включая менее значимый уровень) (не суммировать баллы)	1 1,5 2 2,5
2.	Наличие публикаций: - в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта (подтверждающие документы)	1,5
3.	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства (не суммировать) - на уровне района; - на уровне города; - на уровне выше городского (Ступени мастерства, Педагогический марафон, Логопед и дефектолог года, Дельфийские игры, Ярмарка талантов, Фестиваль педагогического мастерства и др.)	1 1,5 2,5
4.	Организация и персональное участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, фестивали, недели здоровья, дни открытых дверей, мастер-классы и др. не входящие в круг обязанностей специалиста): - эпизодическое участие; - регулярное участие (не суммировать баллы)	0,5 1
5.	Организация взаимных проектов с детьми, родителями и педагогами ДООУ: - на уровне ДООУ; - на уровне района; - на уровне города; - на уровне выше городского (не суммировать баллы)	1 1,5 2 2,5
6.	Участие в открытых показах НОД в качестве ведущего (непосредственное участие в организации и показе НОД) (не суммировать баллы) - на уровне ДООУ; - на уровне района и выше	1 2
Максимальное количество баллов по разделу 12		
2. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ (со сложным дефектом) с ведением необходимой документации: -речевое или психическое нарушение осложнено аутизмом, УО, эпилепсией, ДЦП и т.д.	2
3.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, мастер-классы, посиделки и т.д.)	2

4.	Психологическое сопровождение детей в период адаптации (приложить образец подтверждения)	2
Максимальное количество баллов по разделу 6		
3. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Средняя посещаемость детьми учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - процент посещаемости 80-100; - процент посещаемости 70-80; - процент посещаемости 60-70	3 2 1
2.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие обоснованных замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при проведении фактических проверок)	3
Максимальное количество баллов по разделу 6		
4. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	4
2.	Отсутствие травматизма воспитанников во время взаимодействия со специалистом	4
3.	Эффективная работа по организации работы по здоровьесбережению воспитанников с педагогами и родителями	2
	Наличие благодарностей от родителей за создание условий для воспитанников (подтверждение документами) (не суммировать баллы) - на уровне ДООУ; - на уровне района; - на уровне города	0,5 1 2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
помощнику воспитателя**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
1. Стимулирующие выплаты за сложность контингента воспитанников не менее 13% от СЧфот		
1.	Превышение наполняемости в группе (средний показатель): - более 20 детей в группах 3-7 лет; - более 15 детей в группах с ТНР; - более 10 в группах для детей с ЗПР	2

2.	Эффективность участия в воспитательно-образовательном процессе: - непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание и т.д.); - помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами	1 1
4.	Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ (по оценке воспитателей) (для групп, где есть воспитанники с физическими недостатками, требующие особой помощи (например: нарушение зрения, слуха, умственная отсталость, аутизм, детский церебральный паралич и т.п. (по заключениям ПМПК)	2
Максимальное количество баллов по разделу 6		
2. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Средняя посещаемость детьми учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - процент посещаемости 80-100; - процент посещаемости 70-80; - процент посещаемости 60-70	3 2 1
2.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	3
Максимальное количество баллов по разделу 6		
3. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧфот		
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	4
2.	Отсутствие травматизма воспитанников	4
3.	Ролевое участие в праздниках для детей	1
4.	Эффективная работа в период адаптации детей к условиям дошкольного образовательного учреждения	1
5.	Наличие благодарностей от родителей за создание условий для воспитанников (подтверждение документами) (не суммировать баллы) - на уровне ДООУ; - на уровне района; - на уровне города	0,5 1 2
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
старшей медсестре**

№	Критерии оценки	Максимальный размер выплаты в баллах
1. Стимулирующие выплаты за обеспечение высокой посещаемости не менее 25% от СЧ фот		
1.	Средняя посещаемость детьми учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - процент посещаемости более 70 - процент посещаемости до 60-70	2 1
2.	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов в части соблюдения требований проведения медико-профилактических мероприятий (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	2
3.	Превышение нормы работников учреждения на единицу медицинского персонала	2
Максимальное количество баллов по разделу 6		
2. Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников не более 25% от СЧ фот		
1	Эффективность санитарно-просветительской работы (консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями воспитанников	3
2.	Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудникам и воспитанникам, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи	2
3.	Эффективная работа медицинского персонала в период адаптации детей младшего возраста к условиям дошкольного образовательного учреждения	2
4.	Организация и сопровождение мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации в помещениях детского сада	2
5.	Отсутствие замечаний проверяющих и вышестоящих органов в отчетном периоде	3
Максимальное количество баллов по разделу 12		

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
другим сотрудникам**

Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (завхоз) не более 25% от СЧ ФОТ		
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	3
2.	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой	3

	информации	
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	3
4.	Отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников	3
Максимальное количество баллов по разделу 12		
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (главный бухгалтер, бухгалтер) не более 25% от СЧ ФОТ		
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	3
2.	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации)	3
3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	3
4.	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	3
Максимальное количество баллов по разделу 12		
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (делопроизводитель) не более 25% от СЧ ФОТ		
1.	Отсутствие обоснованных претензий в части ведения документации и обороту информации	6
2.	Отсутствие зафиксированных случаев неактуального и недостоверного состояний баз данных, в т.ч. АСУ РСО	6
Максимальное количество баллов по разделу 12		
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (машинист по стирке белья) не более 25% от СЧ ФОТ		
1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	4
2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве	4
3.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов	4

Максимальное количество баллов по разделу 12		
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (рабочий по комплексному обслуживанию здания) не более 25% от СЧ ФОТ		
1.	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории и в помещениях ДОУ в разные сезоны года	4
2.	Отсутствие аварийных ситуаций, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	4
3.	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	4
Максимальное количество баллов по разделу 12		
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (уборщик служебных помещений) не более 25% от СЧ ФОТ		
1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	6
2.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	6
Максимальное количество баллов по разделу 12		
Стимулирующие выплаты за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (дворник) не более 25% от СЧфот		
1.	Отсутствие нарушений содержания территории, прогулочных участков, теневых навесов, игрового оборудования и малых архитектурных форм в соответствии с требованиями СанПиН (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	4
2.	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории ДОУ в разные сезоны года	4
3.	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию прилегающей территории	4
Максимальное количество баллов по разделу 12		

4.1.8. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

1) Размер выплаты = X*Y

где:

X – Стоимость одного балла

Y – Количество личных баллов сотрудника

2) Максимально возможный балл по разделу

Раздел	Максимальный балл
Инновации	12
Сложность	6
Посещаемость	6
Качество	12

3) Расчет стоимости балла:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{X}{S}$$

где:

X – Стимулирующий фонд по разделу (в рублях)

S – Максимальное общее количество баллов согласно листам оценки эффективности.

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

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

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

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

4.2. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

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

4.2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам

должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

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

4.2.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

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

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

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

4.2.7. Педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет, выплачивается надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время, в соответствии с действующим постановлением администрации городского округа Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара» (с изменениями на 20 мая 2014 года).

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

4.3. Порядок выплаты единовременной премии

4.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение большого объема работ;

за систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;

за разработку и реализацию инициативных управленческих решений;

за степень ответственности при выполнении поставленных задач;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

за устранение последствий аварий;

в связи с профессиональным праздником - Днем воспитателя и всех дошкольных работников;

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

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

4.3.2. Выплата единовременной премии оформляется приказом заведующего учреждением.

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

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

4.4. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.4.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 4.4.1. настоящего Положения требованиям денежная выплата производится со дня вступления в силу и на период действия постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.4.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

4.4.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.4.1. абзацах первом и втором пункта 4.4.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

1. Другие вопросы оплаты труда

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

труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях: длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

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

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

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

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

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

5.6. При расчете среднего заработка материальная помощь учитывается.

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

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

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.