

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением 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 изменениями от 16.12.2013г. № 762,от 17.02.2014г. №79,от 15.12.2016г. №736 постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» от 15.07.2014 № 999,от 13.04.2018 №272, 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 городского округа Самара от 3 27.12.2012 г. № 1804 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара», постановлением Администрации городского округа Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении размера должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара, постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 (с изменениями от 14.11.2013г. № 620) «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от

квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного

оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. К **компенсационным выплатам** (КВ) относятся:

- доплата за работу с вредными условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей),

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы,

определенной трудовым договором;

- доплата за выполнение работ различной квалификации;

- доплаты за сверхурочную работу;

- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплаты за работу в ночное время;

- надбавка за работу в группах компенсирующей (для детей с нарушениями речи различного уровня)

направленностей;

- доплата до МРОТ.

1.5. К **стимулирующим выплатам** (СВ) 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 отклонением 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 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;

- премия из фонда экономии заработной платы;

- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Администрацией городского округа

Самара, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

Месячная заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений, полностью отработавших за месяц

норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже установленного Федеральным законом

минимального размера оплаты труда.

1.7. МАДОУ «Детский сад № 50» г.о. Самара, являясь юридическим лицом, вправе самостоятельно утверждать

штатное расписание работников в пределах имеющего фонда оплаты труда в соответствии с финансированием по

утвержденному муниципальному заданию.

Должностные оклады специалистов, которые не поименованы в перечне Постановления Администрации г.о.

Самара, устанавливаются на основании ЕКСД и среднего показателя по заработной плате данной должности по

Самарской области на момент введения дайной должности в штатное расписание МАДОУ «Детский сад № 50» г.о.

Самара.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных

учреждений устанавливаются Администрацией городского округа Самара .

1.9. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются заведующим МАДОУ «Детский сад №

50» г.о. Самара в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом и с учетом образования и

квалификационной категории.

Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической

работы за ставку заработной платы.

Вновь принимаемые на работу педагоги, иные адмистративно-технические работники кроме документов,

предъявляемых при приеме на работу, предоставляют имеющие портфолио (при наличии) по достижениям своей работы

за предыдущие периоды работы (до 3-х лет).

По предоставленному портфолио комиссия по распределению стимулирующих выплат проводит внеочередное

заседание с целью установления стимулирующих выплат с даты приема нового работника на работу до даты очередного

планового заседания комиссии.

1.10.При наличии экономии фонда оплаты труда, сложившейся по итогам начисления сотрудникам заработной

платы, 1 раз в квартал протокольным решением комиссии по распределению стимулирующих выплат данные

финансовые средства могут быть распределены сотрудникам в виде премирования работников, в виде выплаты

материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.11. Оплата труда заведующего МАДОУ «Детский сад № 50» г.о. Самара устанавливается работодателем.

При наличии в учреждении не менее двух групп детей компенсирующей и оздоровительной направленности

устанавливается надбавка в размере 20% к должностному окладу руководителя. Выплаты стимулирующего характера

могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего

характера и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных

Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере

образования, подведомственных Администрации городского округа Самара.

По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица заведующему могут быть установлены

единовременные надбавки (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы и др.).

Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего и главного бухгалтера

учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и

среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы

соответствующего заведующего и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

**II. Порядок и условия формирования фонда оплаты труда**

Фонд оплаты труда (ФОТ) МАДОУ «Детский сад № 50» г.о. Самара представляет собой сумму денежных средств ,

направляемых на оплату труда .

Формирование фонда оплаты труда дошкольного учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в

пределах объема бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период. Фонд оплаты труда

формируется на календарный год с корректировкой на 01 января и на 01 сентября по итогам комплектования и

отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения .

Финансовые источники фонда оплаты труда - субсидии из областного, городского бюджета и от приносящей доход

деятельности (платных образовательных услуг). Фонд оплаты труда от приносящей доход деятельности (ПУ)

формируется от оказания платной услуги .

Формирование ФОТ из средств , поступающие от приносящей доход деятельности (ФОТ пу)

Работники учреждения участвующие в оказании платных образовательных и иных услуг получают заработную плату от

данной деятельности. ФОТ пу формируется на календарный год.

ФОТ пу = Н х Рсу х 55% ,где

Н- количество (потребителей услуги);

Рсу- расчет стоимости услуги (руб/час).

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляющих образовательный процесс

производится в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части

реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за

счет средств областного в части реализации образовательных программ и бюджета г.о. Самара в части реализации

присмотра и ухода по формуле:

ФОТ = NDH

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N– Норматив финансового обеспечения (областные средства и городские средства г.о. Самара)

D – Соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения;

H – Количество воспитанников в учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения участвующие в основной образовательной деятельности состоит

из базовой (БЧф) и стимулирующей части (СЧф):

2.3. Базовая часть (БЧф) определяется по формуле:

БЧф= ФОТх 78,2%

(не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения), в которую включается оплата

труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с

учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных

(выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в

ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от

нормальных);

2.4. Стимулирующая часть (СЧф)определяется по формуле:

СЧф=ФОТх21,8%

(не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения), которая включает

надбавки стимулирующего характера.

Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации

работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и

стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Формирование фонда оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара, осуществляющих

присмотр и уход , производится 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 г.о. Самара по формуле:

Базовая часть (БЧф) определяется по формуле:

БЧф= ФОТх 78,2%

Стимулирующая часть (СЧф) определяется по формуле:

СЧф= ФОТх21,8%

**III. Порядок и условия компенсационных выплат**

3.1.Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с

исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в

соответствии с трудовым законодательством и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового

права.

3.3.Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается доплата в размере 12 %

должностного оклада (оклада), по результатам проведенной специальной оценки рабочих мест.

3.4. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% должностного оклада (оклада).

3.5. Работникам, занятых на работах в группах компенсирующей (для детей с нарушениями речи различного

уровня) направленности, устанавливается надбавка в размере 15 % должностного оклада.

3.6. Педагогам, занятых на работах в группах компенсирующей (для детей с нарушениями речи различного

уровня) направленности, устанавливается надбавка в размере 20 % должностного оклада.

3.7. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд

оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.8. 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.

3.9. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени,

не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума

ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда

СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.10. 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. (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации)

3.11. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение

должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором.

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).

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой

регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя

(внешнее совместительство) (глава 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада

(должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление

правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554). Доплаты за ночное время, сверхурочное, в выходные и праздничные дни

оплачивается сверх МРОТ (постановление Конституционного Суда от 11.04.2019 г №17-П).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.13.Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в

выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой

должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

**IV. Порядок и условия ежемесячных стимулирующих выплат**

**4.1. Стимулирующие выплаты работникам**

4.1.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты

стимулирующего характера.

4.1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных каждым

образовательным учреждением самостоятельно критериев, позволяющих оценить результативность и качество его

работы (эффективность труда).

4.1.3.Виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам дошкольного

образовательного учреждения, а также периодичность их установления определяются локальными нормативными

актами дошкольного образовательного учреждения, принимаемыми в соответствии с настоящим Положением, трудовым

законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема средств,

предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

4.1.4.Работникам выплачиваются ежемесячные стимулирующие выплаты (за месяц) с учетом показателей и

критериев оценки качества работы по соответствующей должности (Приложение 1).

4.1.5. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

Размер выплаты = Стимулирующий : Сумма баллов х Количество

фонд (в рублях) всех работников баллов

работника

4.1.6. В балльной системе происходит оценка следующих стимулирующих выплат:

• 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 отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой

наполняемости;

• выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой

посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

• работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

4.1.7. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты может быть снижен или выплата может быть не начислена в

случаях:

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной безопасности;

4.1.8. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается на основании решения комиссии по распределению

стимулирующей выплаты, по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ.

4.1.9. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) стимулирующая выплата начисляется

пропорционально отработанному времени.

4.1.10. Комиссия по распределению стимулирующих выплат заседает и принимает протокольные решения по

распределению стимулирующей выплаты два раза в календарный год: 25 декабря текущего года ( начисление

стимулирующих выплат на 8 месяцев следующего года, а именно с января по август) и 25 августа следующего года

(начисление стимулирующих выплат на 4 месяца текущего года, а именно с сентября по декабрь).

4.1.11. При изменении финансирования муниципального задания МАДОУ «Детский сад № 50» г.о. Самара (в

сторону увеличения или уменьшения) комиссия по распределению стимулирующей выплаты работникам МАДОУ

«Детский сад № 56» г.о. Самара вправе собирать внеочередное заседание с целью изменения объемов стимулирующих

выплат.

4.1.12. По итогам протокола внеочередного заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат,

заведующий МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара издает приказ к ежемесячной выплате данных стимулирующих

выплат в утвержденные ранее сроки.

**4.2. Порядок и условия ежемесячной надбавки за выслугу лет**

4.2.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным

группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский персонал», а также «Учебно -

вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада,

при выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

4.2.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которой устанавливается

размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы в

дошкольном образовательном учреждении могут быть представлены и другие документы.

4.2.3. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном

учреждении суммируется.

4.2.4. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника права на

получение этой надбавки.

**4.3. Порядок и условия доплаты педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет**

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

рублей.

4.3.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного

времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

**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 N 216н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая

специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и

дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его 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 (далее - педагогический работник).

4.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения

педагогическим работником 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.

4.4.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные

для выплаты заработной платы.

4.4.4. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в

МАДОУ «Детский сад № 50» г.о. Самара до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по

педагогической специальности.

В случае перехода молодого педагогического работника, на работу по трудовому договору по педагогической

специальности в другое дошкольное образовательное учреждение осуществление ежемесячной денежной выплаты ему

сохраняется.

4.4.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в МАДОУ «Детский сад №

50» г.о. Самара, 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 и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по

педагогической специальности в МАДОУ «Детский сад № 50» г.о. Самара, осуществление ежемесячной денежной

выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в МАДОУ «Детский сад №

50» г.о. Самара до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

4.4.6. При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по

беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения

педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе

подготовки научно-педагогических кадров.

**V. Порядок и условия выплаты единовременной премии**

5.1 Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

• за выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности;

• за выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений;

• в связи с профессиональными праздниками (Днем воспитателя, Днем медицинского работника, Днем

бухгалтера);

• в связи с праздниками: Новый год; День защитника Отечества, Международный женский день – 8 марта и

т.д.

• в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

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

5.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается комиссией по

распределению стимулирующих выплат и оформляется приказом заведующего МАДОУ «Детский сад № 50» г.о.

Самара.

5.3. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда

оплаты труда.

**VI. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в

результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

• длительное (более 1 месяца) заболевание, требующем дорогостоящего лечения, подтвержденном

соответствующими документами. Перечень видов дорогостоящего лечения определяется Постановлением

Правительства РФ от 19.03.2001 № 201;

• утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой

установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

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

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление

при предъявлении соответствующих документов.

6.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается по ходатайству профсоюзного

комитета и оформляется приказом.

6.5. При расчете среднего заработка работника МАДОУ «Детский сад № 50» г.о. Самара материальная помощь не

учитывается.

**VII. Порядок и условия выплаты социального пособия на погребение.**

7.1 Выплата социального пособия на погребение регулируется Федеральным законом «О погребении и похоронном

деле» от 12.01.1996 г. № 8-ФЗ. (статья 10 п.2).

7.2. Выплата социального пособия на погребение осуществляется МАДОУ «Детский сад № 50» г.о. Самара как

страхователем по обязательному социальному страхованию работающего пенсионера в связи с его смертью.

Выплата социального пособия на погребение выплачивается члену семьи умершего по обращению.

7.3. Выплата социального пособия на погребение реализует гарантию предоставления материальной помощи близким

родственникам для погребения умершего.

**VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат

ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в

абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

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

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

труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  пункта | **Критерии оценки качества работы по должности старший воспитатель** | Количество баллов | | **Подтверждающие**  **документы** |
| 1. **Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий** | | | | |
| 1.1. | **Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми** | | | |
| Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по  распространению педагогического опыта:  − Методическая разработка  − Статья | 1  1 | | Копия титульного  листа и содержания  сборника. |
| **Итого: баллы суммируются** | 2 | |  |
|  | Наличие публикаций в Internet различного уровня по распределению педагогического  опыта:  − 1-2 публикации  - 3 и более | 2 | | Копия свидетельства  о публикации |
|  | **Итого: по наивысшему баллу** | **2** | |  |
| 1.2 | Сопровождение публикаций педагогов в периодических изданиях, сборниках различного  уровня по распространению педагогического опыта: | 1 | | Копии свидетельств  о публикации  педагогов/справка |
|  | **Итого: баллы суммируются** | **1** | |  |
| 1.3 | Участие в работе в рамках проектной площадки городского/регионального уровня |  | | Копия приказа |
| **Итого: баллы суммируются** | |  | |  |
| 1.4 | Сопровождение участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства | 2 | | Копии грамот  педагогов |
|  | **Итого: по наивысшему баллу** | **2** | |  |
| 1.5. | Подготовка педагогов к выступлению на семинарах, методических объединениях, конференциях | 2 | | Копии программ  мероприятий |
|  | **Итого: по наивысшему баллу** | **2** | |  |
| 1.6. | Организация участия детского сада в конкурсах районного, городского или областного уровня | 2 | | Копии грамот |
|  | **Итого: баллы суммируются** | **2** | |  |
| 1.7. | **Профессиональная активность**  - руководство методическим объединением, творческой группой  - участие в составе жюри конкурсов (на уровне ДОУ, района, города)  - участие в семинарах, конференциях, других мероприятиях выше уровня ДОУ:  - в качестве слушателя  - в качестве выступающего (презентация опыта работы):  - заочная форма участия (вебинары, конференции)  - организация и проведение методических мероприятий (районных или городских) на базе ДОУ | 1  1  1  2  1  1 | | Копия приказа  Копия приказа  Копии программ  мероприятий  Копии сертификатов  Копия программ  мероприятий |
|  | **Итого: баллы суммируются** | **7** | |  |
| 1.8 | Разработка и реализация авторских программ / методических пособий (с рецензией) | | 1 | Копия титульного  листа и содержания  программы, копия  рецензии |
|  | **Итого: баллы суммируются** | **1** | |  |
| 1.9. | Предоставление информации для размещения на официальном сайте ДОУ | 1 | | Скриншот с сайта |
|  | **Итого: баллы суммируются** | **1** | |  |
| 1.10. | Помощь педагогу в оформлении материалов портфолио на аттестацию  - на первую категорию  -на высшую категорию | 1  2 | | Копии  аттестационных  листов педагогов |
|  | **Итого: баллы суммируются** | **3** | |  |
| 1.11. | Организация работы с социальными партнерами – при наличии оформленных договоров  (общеобразовательными учреждениям, высшего, среднего профессионального образования учреждениями дополнительного образования и учреждениями культуры и др.): | 1 | | Справка с описанием |
|  | **Итого: баллы суммируются** | **1** | |  |
| **Итого: по разделу 1** | | 24 | |  |
| **2. Сложность контингента воспитанников** | | | | |
| 2.1 | Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников:  - представление информации для органов опеки  - индивидуальная работа с родителями. | 1  1 | | Справка, заверенная  заведующим |
|  | **Итого: баллы суммируются** | **2** | |  |
|  | **Итого: по разделу 2** | **2** | |  |
| **3. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников** | | | |  |
|  | Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.) | **1** | | Справка, заверенная  заведующим |
|  | **Итого: критерии определяются по наивысшему достижению** | **2** | |  |
|  | **Итого: по всем разделам** | **27** | |  |
|  | | | | |
| №  пункта | **Критерии оценки качества работы по должности воспитатель** | **Количество баллов** | | **Подтверждающие**  **документы** |
| 1. **Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий** | | | | |
| 1.1. | **Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми** | | | |
| Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по  распространению педагогического опыта:  − Методическая разработка (конспект, сценарий)  − статья | 1  1 | | Копия титульного  листа и содержания  сборника. |
| **Итого: баллы суммируются** | **2** | |  |
| 1.2 | Наличие публикаций в Internet различного уровня по распределению педагогического  опыта:  − 1-2 публикации  − 3 и более | 1  2 | | Копия свидетельства  о публикации |
| **Итого: критерии определяются по наивысшему баллу** | | **2** | |  |
| **1.3** | Разработка и реализация авторских программ / методических пособий (наличие рецензии) | **1** | | Копия титульного  листа и содержания  программы, копия  рецензии |
| Итого: | | **1** | |  |
| 1.4 | **Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО**  -Изготовление и обновление игрового наглядного и раздаточного материалов в соответствии с тематическим планированием  - Оформление предметно- развивающей среды музыкального/ спортивного зала к мероприятиям | 1  1 | | Справка с описанием  (фото) |
|  | **Итого: баллы суммируются** | **2** | |  |
| 1.5. | Несвоевременная сдача отчетной текущей. рабочей документации и не соответствие её  требованиям | -5 | | Справка, заверенная  старшим  воспитателем |
| **Итого от суммы баллов** | | -5 | |  |
| **Итого: по разделу 1** | | **7** | |  |
| **2.Сложность контингента воспитанников** | | | | |
| **2.1** | Отсутствие травматизма | **1** | | Справка, заверенная  заведующим |
| 2.2 | Отсутствие обоснованных жалоб | 1 | |
| **Итого: по разделу 2** | | 2 | |  |
| **3. Обеспечение высокой посещаемости (воспитанников и педагога)** | | | | |
| 3.1. | **Организация (проведение) закаливающих и оздоровительно-профилактических процедур:**  - гимнастика после сна, применение дорожек для профилактики плоскостопия в режимных моментах, прочее | 1 | | Копия оформленной  документации, фото  (1-2) |
|  | **Итого: баллы суммируются** | **1** | |  |
| **Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятия** | | | | |
| **3.2** | Подготовка и очное участие воспитанников в конкурсах:  − участие на уровне учреждения (победитель или призер + 1б) или заочная форма  − участие на районном и городском уровне областной (победитель или призер +1б) | 1  1 | | Копии дипломов |
| Итого баллы суммируются | | **2 (+1 б)** | |  |
| **Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства** | | | | |
| 3.3 | Участие в конкурсах профессионального мастерства:  − участие на уровне ДОУ или заочная форма участия  − участие на районном, городском уровне, (победитель + 2б)  − участие на областном и всероссийском уровнях (победитель + 2б) | | 1  2  3 | Копии грамот,  дипломов |
|  | **Итого по наивысшему баллу** | **3(+26)** | |  |
| 3.4 | Профессиональная активность педагога:  - руководство творческой группой (профсоюзная деятельность)  - участие в семинарах, конференциях, методических объединениях и других мероприятиях выше  уровня ДОУ:  - в качестве слушателя  -в качестве выступающего:  -проведение открытых просмотров, мастер-классов (для педагогов ДОУ)  Заочное участие при любой форме работы (вебинары, конференции в сети Интернет) | 1  1  2  1  1 | | Копия приказа  Копии программ  мероприятий  Конспект, фотоотчет  Копии сертификатов |
|  | **Итого: баллы суммируются** | **6** | |  |
| **3.5** | Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс:  Проектная деятельность | **1** | | Паспорт проекта,  фотоотчет (1-2 фото) |
|  | Итого: по наивысшему баллу | **1** | |  |
| **3.6** | Организация и проведение развлечений (конспект квеста и другие формы)  Ведущий мероприятия  Персонаж праздника  У**частие воспитателя во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами (**общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования,учреждения культуры) | **3**  **1** | | Конспект, фотоотчет  Информационная  Справка  Справка с указанием  мероприятий  /паспорт  мероприятия; |
| Итого: баллы суммируются | | **4** | |  |
| **Инновационные формы взаимодействия с родителями:** | | | | |
| 3.7 | Открытые мероприятия для родителей (мастер –класс, открытое занятие)    Предоставление информации о группе для размещения на официальном сайте ДОУ не реже 1 раза в месяц (до 25 числа) | 1 | | Конспект, фотоотчет  Скриншот с сайта ДОУ |
| **Итого: баллы суммируются** | | 2 | |  |
| **Итого: итого: по разделу 3** | | **19 (+3б)** | |  |
| **4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников** | | | | |
| 4.1 | Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.) | **1** | | Справка, заверенная  заведующим |
| **Итого по разделу 4** | | | **1** |  |
|  | **Итого: по всем разделам** | **29 (+3 б)** | |  |