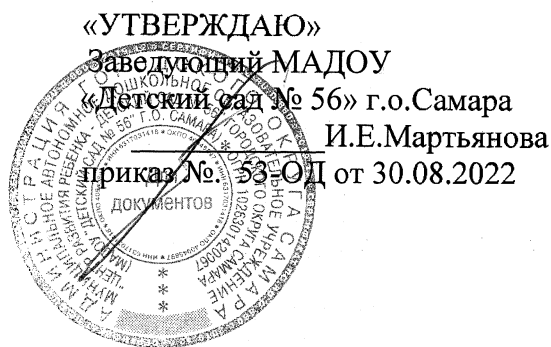


«ПРИНЯТО»  
Общее собрание трудового коллектива  
МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара  
Протокол № 5 от 30.08.2022



«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного комитета  
*Г.М.Гамошин* /Гамошин Ю.М./  
мотивированное мнение учтено  
Протокол № 1 от 30.08.2022

## Методика формирования и распределения ФОТ по МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара

### 1. Общее положение

1.1. Методика по формированию и распределению фонда оплаты труда (далее- Методика) МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара разработана в соответствии со статьей № 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом № 273 от 29.12.2012 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития образования- детский сад № 56» городского округа Самара, финансируемых за счет средств городского и областного бюджетов.

1.2. Методика устанавливает формирование и распределение фонда оплаты труда работников учреждения с учетом уровня образования, квалификации, педагогического и медицинского стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества отдельных видов работ, индивидуального подхода к назначению различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара на основе применения должностных окладов работников (далее- оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Самара. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара.

### 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного

характера и стимулирующих выплат. Должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть фонда оплаты труда (БчФОТ).

$$\text{ФОТ} = \text{БчФОТ} + \text{СтФОТ}$$

- Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческому персоналу, педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу и складывается из:

$$\text{БчФОТ} = \text{БчФОТ АУП} + \text{БчФОТ ПП} + \text{БчФОТ УВП} + \text{БчФОТ ОП}$$

2.2. БчФОТ ПП (педагогического персонала) для педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из объема учебно-воспитательной и образовательной работы с учетом уровня образования, квалификации, специфики МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара и работы с воспитанниками в группах компенсирующей и общеразвивающей направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллективным органом управления МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара (комиссии по распределению стимулирующих выплат) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. К группе педагогического персонала относятся следующие группы должностей: воспитатели, старшие воспитатели, методист, учитель-логопед, педагог - психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.

2.3. БчФОТ АУП (административно-управленческого персонала); БчФОТ УВП (учебно-вспомогательного персонала); БчФОТ ОП (обслуживающего персонала) обеспечивают им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ, с учетом уровня образования, квалификации, специфики МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара и работы с воспитанниками в группах компенсирующей и общеразвивающей направленности. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы коллективным органом управления МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара (комиссии по распределению стимулирующих выплат). К группе административно-управленческого персонала относятся следующие группы должностей: заведующий, главный бухгалтер, заместитель руководителя. К группе учебно-вспомогательного персонала относятся: помощники воспитателя, бухгалтер, бухгалтер первой категории, инспектор по кадрам, специалист по охране труда, секретарь руководителя. К группе обслуживающего персонала относятся: повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, калькулятор, уборщик служебных помещений, заведующий хозяйством, кладовщик, кухонный рабочий, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию здания. К прочим работникам, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, относится контрактный управляющий.

2.4. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не

может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.5. Оплата труда работников, занятых на работах по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара, могут устанавливаться почасовые ставки заработной платы.

2.6. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара.

2.7. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами (то есть фиксированной суммы нет).

2.8. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в раздел «Оплата труда» трудового договора работника.

### **3. Формирование фонда оплаты труда.**

3.1. При формировании ФОТ в МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара выделяются две основные части: часть областного и часть городского бюджетов. Перечень должностей, финансируемых из областного и городского бюджета, определяется действующим штатным расписанием.

3.2. Руководитель МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара формирует и утверждает тарификацию и штатное расписание на текущий финансовый год в пределах предоставленных ассигнований, в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениями).

3.3. Порядок распределения объема финансовых средств МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара на финансовый год осуществляется согласно утвержденной Методике расчета норматива финансирования.

3.4. Фонд оплаты труда сотрудников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара формируется за счет средств городского и областного бюджета городского округа Самара на календарный год с корректировкой на 01 января и на 01 сентября текущего года по итогам комплектования МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара воспитанниками и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.5. Формирование фонда оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара, осуществляющих образовательный процесс, производится в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования и адаптированной 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 пристра и ухода по формуле:

$$\text{ФОТ} = (N_1 \times H_1) + (N_2 \times H_2) + (N_3 \times H_3) + (N_4 \times H_4) + (N_5 \times H_5) + (N_6 \times H_6) + (N_7 \times H_1) + (N_8 \times H_2) + (N_9 \times H_3) + (N_{10} \times H_4) + (N_{11} \times H_5) + (N_{12} \times H_6), \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

$N_1$  – значение нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по осуществлению пристра и ухода за воспитанниками от 1 года до 3-х лет ;

$N_2$  – значение нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по осуществлению пристра и ухода за воспитанниками от 1 года до 3-х лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) ;

$N_3$  - значение нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по осуществлению пристра и ухода за воспитанниками от 3-х до 8 лет ;

$N_4$  - значение нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по осуществлению пристра и ухода за воспитанниками от 3-х до 8-х лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

$N_5$  - значение нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по осуществлению пристра и ухода за воспитанниками с туберкулезной интоксикацией от 1 года до 3-х лет;

$N_6$  - значение нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по осуществлению пристра и ухода за воспитанниками с туберкулезной интоксикацией от 3-х до 8 лет;

$N_7$  - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги за воспитанниками от 1 года до 3-х лет ;

$N_8$  - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги от 1 года до 3-х лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) ;

$N_9$  - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги за воспитанниками от 3-х до 8 лет ;

$N_{10}$  - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги за воспитанниками от 3-х до 8-х лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

$N_{11}$  - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги за воспитанниками с туберкулезной интоксикацией от 1 года до 3-х лет;

$N_{12}$  - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги за воспитанниками с туберкулезной интоксикацией от 3-х до 8 лет;

$H_1$  - количество воспитанников в возрасте от 1 года до 3-х лет;

$H_2$  - количество воспитанников в возрасте от 1 года до 3-х лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

$H_3$  - количество воспитанников в возрасте от 3-х до 8 лет;

$H_4$  - количество воспитанников в возрасте от 3-х до 8 лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

$H_5$  - количество воспитанников с туберкулезной интоксикацией в возрасте от 1 года до 3 лет;

$H_6$  - количество воспитанников с туберкулезной интоксикацией в возрасте от 3 до 8 лет.

3.6. Фонд оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара, участвующих в основной образовательной деятельности, состоит из базовой (БчФОТ) и стимулирующей части (СЧф).

Базовая часть (БЧф) определяется по формуле:

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

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

Стимулирующая часть (Стч ФОТ) определяется по формуле:

$$\text{СтчФОТ} = \text{ФОТ} \times 21,8\%$$

(не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения), которая включает надбавки стимулирующего характера. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой работы сотрудниками МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара, описанных в Положении о распределении стимулирующих выплат работникам ДОУ.

За счет экономии фонда оплаты труда может производиться премирование работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара по основаниям определяющим Положением о стимулирующих выплатах работникам .

#### **4. Порядок установления базовой части оплаты труда педагогическим работникам, учебно- вспомогательному, обслуживающему персоналу, административно-управленческому персоналу**

4.1. Должностные оклады (оклады) работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара устанавливаются Постановлением Администрации городского округа Самара, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

4.2. Размеры окладов педагогическим работникам , административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара устанавливается руководителем на основании занимаемых ими должностей.

За работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности воспитателям устанавливается дополнительно 0,2 ставки и 20% к должностному окладу, помощникам воспитателя 15% к должностному окладу; старшему воспитателю учителю-логопеду, педагогу-психологу, музыкальному

руководителю, инструктору по физической культуре 20% к должностному окладу.

4.3. Оклад руководителя МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара устанавливается в соответствии с профессиональным квалификационным группам должностей, согласно группе оплаты труда, на основании приказа Администрации городского округа Самара. Все надбавки и доплаты компенсационного характера устанавливает учредитель. За наличие в МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара не менее двух групп компенсирующей направленности применяется компенсационная выплата в размере 20% к должностному окладу.

4.4. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается руководителем МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара на основании отнесения занимаемой должности согласно профессиональным группам, требованиям к профессиональной подготовке и уровня квалификации.

4.5. Среднемесячная заработная плата руководителя и главного бухгалтера МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать установленной кратности 4 к размеру среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из статистической отчетности) в зависимости от фактической численности работников.

4.6. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, всем работникам МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- 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 за работу с вредными условиями труда устанавливается на основе проведенной специальной оценки условий труда. Доплата за работу с вредными условиями труда в соответствии с перечисленными должностями по Коллективному договору МАДОУ «Детский сад №56» г.о. Самара составляет 12% от должностного оклада; в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации должностям, не указанным в Коллективном договоре, доплата за работу с вредными условиями труда составляет 4%.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается исходя из должностного оклада совмещаемой должности (с учетом содержания и объема дополнительной работы).

Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливается в зависимости от дополнительного объема работ, непосредственно не связанных с должностными обязанностями (но не более 40 % от базовой части ФОТ).

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается от должностного оклада совмещенной должности.

Доплата за выполнение работ различной квалификации включает в себя разницу в должностных окладах различного квалификационного уровня работников.

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. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

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.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% должностного оклада (оклада). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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 год.

Работникам, занятых на работах в группах компенсирующей (для детей нарушениями речи различного уровня) направленности, устанавливается надбавка в размере 15 % должностного оклада. К данным работникам относятся помощники воспитателя, непосредственно задействованные в работе с детьми ОВЗ в группах компенсирующей направленности.

Педагогам, занятых на работах в группах компенсирующей (для детей с нарушениями речи различного уровня) направленности, устанавливается надбавка в размере 20 % должностного оклада.

4.5. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются руководителем МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара и устанавливаются коллективным договором, локальными

нормативными актами, с учетом мнения представленного органа работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара.

4.8 В МАДОУ «Детский сад №56» г. о. Самара может формировываться экономия базовой части фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда возникает по следующим причинам: вакантные ставки по штатному расписанию, больничные листы, отпуска без сохранения заработной платы, перевод сотрудника на неполный рабочий день, в связи с отстранением от работы по причинам, установленным законодательством. Данная экономия фонда оплаты труда распределяется исходя из дополнительного объема работ, выполняемых сотрудниками по решению администрации МАДОУ «Детский сад №56» г.о. Самара. Данная экономия фонда оплаты труда может быть выплачена в виде премий за выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности; за выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений; в связи с праздниками в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности; в связи с юбилейными датами (30,35,40,45,50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения).

## **5. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам, учебно- вспомогательному, обслуживающему персоналу, административно-управленческому персоналу**

5.1. Система стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара включает в себя поощрительные выплаты по результатам оценки критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара. Виды, размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара и коллективным договором. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по результатам работы за период 8 месяцев ( с 01 января по 31 августа ) и за 4 месяца (с 01 сентября по 31 декабря)

5.2. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.3. Выплата за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) исходя из процентного соотношения - 70% критериев, утвержденных министерством, и 30% критериев, утвержденных детским садом.



5.4. Размер стимулирующих выплат руководителю МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара устанавливается учредителем.

5.5. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогов, являются критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) отражающие результат их работы. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются локальными нормативными актами МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара, коллективным договором, соглашениями. Увеличение стимулирующих выплат работникам осуществляется в пределах средств, предусмотренных на текущий год.

5.6. Показатели и критерии эффективности работы сотрудников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара разработаны с учетом следующих принципов:

- Объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- Предсказуемость- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- Своевременность- вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- Прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Критерии эффективности труда и формализованные количественные показатели разработана в Положении о распределении стимулирующих выплат работникам ДОУ.

5.7. Решение об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу (за исключением руководителя), учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу оформляется протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом руководителя МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат. Руководителю - на основании приказа Учредителя.

5.8. К стимулирующим выплатам 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;

- премия из фонда экономии заработной платы.

Порядок, распределение и размеры стимулирующей части оплаты труда разработан в Положении о распределении стимулирующих выплат работникам ДОУ.

5.10. В МАДОУ «Детский сад №56» г. о. Самара может сформировываться экономия стимулирующего фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда возникает по следующим причинам: вакантные ставки по штатному расписанию, больничные листы, отпуска без сохранения заработной платы, перевод сотрудника на неполный рабочий день, в связи с отстранением от работы по причинам, установленным законодательством. Премия из стимулирующей части выплачивается на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат путем подсчета стоимости 1 балла x количество баллов по должностям.

Премия из стимулирующей части ФОТ выплачивается на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат путем подсчета:

$$СТв = (Еобщ / Вобщ) \times В, \text{ где}$$

СТв - размер стимулирующей выплаты одного работника;

Еобщ – общая сумма экономии стимулирующей части ФОТ;

Вобщ – общая сумма баллов работников;

В – сумма баллов одного работника согласно оценочного листа.

5.11 Выплаты стимулирующего характера руководителя МАДОУ «Детский сад №56» г. о. Самара устанавливаются приказом Учредителя.

## **6. Порядок распределения целевых и иных выплат**

6. К целевым и иным выплатам относятся:

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

- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам;

- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет (2000 рублей);

- выплаты от приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги воспитанникам МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара).

6.1. На основании постановления и распоряжения органов местного самоуправления может производиться ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам, которая рассчитывается от фактически отработанного времени педагогического работника.

6.2. Ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей устанавливается педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет и рассчитывается от фактически отработанного

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

6.3. 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).

6.3.2. 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.

6.3.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.3.4. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в МАДОУ «Детский сад № 56» 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.

6.3.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в МАДОУ «Детский сад № 56» 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 № 56» г.о. Самара, осуществление ежемесячной денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

6.3.6. 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.

## **7. Полномочия руководителя МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара в пределах утвержденного ФОТ**

7. Руководитель МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара утверждает тарификационные списки и штатное расписание, устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, определяет размеры окладов работников МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара.

## **8. Заключительные положения**

8. Работникам МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара при сложившейся экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная премия, материальная помощь, размер и порядок которых определяются локальными актами МАДОУ «Детский сад № 56» г.о. Самара и коллективным договором.



C=RU, O="МАДОУ ""Детский сад №56""", CN=Мартьянова И.Е.,  
E=martyanova.ira2011@yandex.ru  
0088b628e1a9fd9689  
2022.09.15 23:28:25+04'00'