

ПРИНЯТО

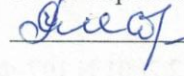
Общим собранием работников

МБДОУ «Детский сад № 379»

г. о. Самара

Протокол собрания № 4

от 30 марта 2025г.



Слесарева В.А.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 379»

г. о. Самара



Ежова О.А.

Приказ № 39/1 от 01 апреля 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 379» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 379» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ;

Постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара, (реализующих образовательную программу дошкольного образования)»;

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» ;

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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

Постановлением Администрации городского округа от 17.11.2011 №1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара в муниципальных учреждениях в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»;

Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 « Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

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, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения состоит из должностного оклада (оклада), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. Должностные оклады работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется постановлением Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период.

1.6. Месячная заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.7. Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения, за исключением выплат стимулирующего характера и материальной помощи, производится в порядке, определенном настоящим Положением.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 4.

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

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений (далее – ФОТ) осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T,$$

где:

NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств городского бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату работников дошкольного образовательного учреждения или нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, доводимая министерством образования и науки Самарской области до городского округа Самара;

NPU_{zi} - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 № 8 «Об утверждении Методики определения расчетно-нормативных затрат на оказание органами местного самоуправления и находящимися в их ведении муниципальными учреждениями городского округа Самара муниципальных услуг (выполнение работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений»;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвертым и пятым настоящего пункта, по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z-м периоде (8 месяцев, 4 месяца);

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода (с 1 января – 8 месяцев, с 1 сентября – 4 месяца);

к - дата, на которую используется численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвертым и пятым настоящего пункта, при определении объема средств бюджета городского округа Самара на 1 января и 1 сентября – 1 января, 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

Т - объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.3. Соотношение базовой части и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений составляет:

базовая часть – не более 78,2 %;

стимулирующая часть – не менее 21,8 %.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников дошкольных образовательных учреждений исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда определяется руководителем дошкольного образовательного учреждения исходя из фактической потребности.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения направляется на выплату стимулирующих выплат (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальной помощи работникам дошкольного образовательного учреждения.

3. Порядок и условия назначения 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. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности;
- доплата за работу в ночное время;
- 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.

3.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями и устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) устанавливается соответствующим приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю дошкольного образовательного учреждения устанавливается соответствующим распорядительным актом Главы городского округа Самара или лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителя дошкольного образовательного учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, начисляются на должностной оклад работника дошкольного образовательного учреждения без учета стимулирующих выплат.

3.5. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. При наличии в дошкольном образовательном учреждении не менее двух групп компенсирующей направленности устанавливается доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности работникам дошкольного образовательного учреждения (включая руководителя дошкольного образовательного учреждения) в размере 20 % должностного оклада (оклада).

3.7. Доплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренном статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Доплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада (оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника дошкольного образовательного учреждения сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.10. Доплата за расширение зон обслуживания, за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 100 % должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

3.11. Доплата за выполнение работ различной квалификации производится в порядке, предусмотренном статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Расчет часовой ставки при расчете доплат, указанных в пунктах 3.7 и 3.9 настоящего Положения, рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) работника дошкольного образовательного учреждения на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников дошкольного образовательного учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Админи-

страции городского округа Самара, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 (далее – Положение № 1585).

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;

выплата за интенсивность работы;

выплата за выслугу лет;

единовременные премии;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

4.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

4.3.1. На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет:

педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения не менее 54 %;

работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, руководителя дошкольного образовательного учреждения) не более 20%.

4.3.2. На выплату за интенсивность работы доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет не менее 13 %.

4.3.3. На выплату за выслугу лет доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет не менее 13 %.

4.3.4. На выплату единовременных премий и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) направляется экономия фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

4.3.5. Выплаты производятся ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному работником времени

4.3.6. Выплаты работникам производятся с учетом Приложения № 1

4.4. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ.

4.4.1. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты работы и качество работы (эффективность труда), утвержденных настоящим Положением с учетом перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од.

4.4.2. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых осуществляется одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

4.4.3. Вновь принятым работникам дошкольного образовательного учреждения выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается не ранее чем через 4 месяца со дня приема на работу.

4.4.4. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.5. Выплата за интенсивность работы

4.5.1. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными настоящим положением.

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.6. Порядок установления стимулирующих выплат работникам(за исключением выслуги лет и премирования).

4.6.1.Порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения производится по результатам работы:

- на период с 1 января по 31 августа по итогам четырех месяцев (01.09.-31.12) предшествующих расчетному периоду;
- на период с 1 сентября по 31 декабря по итогам восьми месяцев (01.01-31.08) предшествующих расчетному периоду;

Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, начисление стимулирующих выплат производится ежемесячно, но не ранее чем через четыре месяца со дня приема (основанием для начисления является протокол комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам в соответствии с утвержденными критериями по итогу работы за четыре месяца до рассчитываемого периода).

4.6.2. Критерии оценки качества (критерии эффективности) установлены в Приложении № 1 к Положению об оплате труда.

4.6.3. 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 конкретному направлению стимулирующих выплат рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда по направлению стимулирующих выплат и максимальное количество баллов по направлению согласно листам оценки эффективности. Сумма выплат работнику по конкретному направлению стимулирующих выплат представляет собой произведение стоимости одного балла по данному направлению стимулирующих выплат на количество фактически полученных баллов работником по данному направлению стимулирующих выплат. Набор критериев должен разрабатываться применительно к каждой должности и отражать специфику условий, характера и объема труда работников. 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.

Размер надбавки устанавливается в баллах.

Стоимость одного балла по направлению рассчитывается по формуле:

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{Объем средств стимулирующей части ФОТ по направлению (в рублях)}}{\text{Максимальное количество баллов по направлению согласно листам оценки эффективности}}$$

Размер надбавки работника по балльной системе по направлению определяется по формуле:

$$\begin{array}{lcl} \text{Размер выплаты} & & \text{Стоимость} \\ \text{по направлению} & = & \text{одного} \\ & & \text{балла в рублях} \\ & & \text{по направлению} \end{array} \quad \times \quad \begin{array}{l} \text{Количество баллов} \\ \text{фактически полученных} \\ \text{работником по направлению} \end{array}$$

Размер выплат работнику по всем направлениям определяется по формуле:

$$\begin{array}{lcl} \text{Размер выплаты} & = & \text{сумма выплат работнику} \\ \text{работнику} & & \text{по каждому направлению} \end{array}$$

4.6.4. 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.

4.6.5. Каждый работник учреждения должен предоставить комиссии по установлению стимулирующих выплат материалы по самоанализу своей деятельности – Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) по должности/профессии и документы, которые подтверждают фактическое достижение им критериев оценки качества (критерии эффективности) исключительно на документальной основе (служебная записка, аналитическая справка, итог мониторинга, акт контрольно-ревизионного органа, служебные решения, предписания и другие документы) до 25 августа и до 25 декабря текущего месяца, вновь принятый работник – ежемесячно до 25 числа текущего месяца до вышеуказанного периода.

4.6.6. Главный бухгалтер дошкольного образовательного учреждения предоставляет комиссии по распределению стимулирующих выплат объем стимулирующей части по направлениям, в рублях. Расчет стоимости балла производится членами комиссии по распределению стимулирующих надбавок.

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

В случае если дата заседания комиссии приходится на выходной день, то заседание комиссии проводится в первый рабочий день после указанных выше дат.

4.6.8. Анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников осуществляется по критериям. Комиссия выставляет по каждому критерию баллы всем сотрудникам дошкольного образовательного учреждения и заполняет итоговую таблицу критериев оценки качества работы по должностям в баллах с подсчетом выплат в твердой денежной сумме.

4.6.9. Решение о распределении стимулирующих выплат работникам учреждения принимается открытым голосованием членов Комиссии, если на заседании присутствовали более 50 процентов членов Комиссии и за него проголосовали не менее двух третьих присутствующих членов управляющего совета. При несогласии отдельных работников с решениями Комиссии, споры разрешаются в установленном законом порядке.

4.6.10. Решение, принятое Комиссией, заносится в протокол. Протокол заседания Комиссии с принятым решением подписывают все присутствующие на заседании члены комиссии.

4.6.11. На основании решения Комиссии заведующим дошкольного образовательного учреждения издается приказ о ежемесячной стимулирующей выплате в пределах стимулирующей части ФОТ.

4.6.12. Установленная стимулирующая выплата выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

4.6.13. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения производится корректировка денежного веса 1 балла и соответственно, размера выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части оплаты труда.

4.6.14. Размер выплаты по результатам работы за период может быть снижен или она может быть не начислена в случаях:

- невыполнения установленных критериев;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- 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.

4.7. Выплата за выслугу лет

4.7.1. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам дошкольного образовательного учреждения, замещающим должности профессиональных квалификационных групп «педагогические работники», «врачи и провизоры», «средний медицинский и фармацевтический персонал», «учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, в следующих размерах:

- стаж работы от 3 лет до 10 лет – 10 % должностного оклада;
- стаж работы свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

Право на получение выплаты за выслугу лет имеют указанные выше категории работников дошкольного образовательного учреждения, в том числе принятые по совместительству.

4.7.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности 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, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.7.3. Для определения размера выплаты за выслугу лет стаж работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в настоящем пункте, суммируется.

4.7.4. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой выплаты на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.8. Премии.

4.8.1. Единовременные премии назначаются работникам дошкольного образовательного учреждения в связи нерабочими праздничными днями:

23 февраля и 8 марта, профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Основанием для начисления единовременной премии работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.8.2. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника дошкольного образовательного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300 % должностного оклада для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения и не более 150 % должностного оклада (оклада) для работников дошкольного образовательного учреждения (за исключением педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, руководителя дошкольных образовательных учреждений).

Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

Основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников.

Оказание материальной помощи руководителю дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением № 1585.

5.2. Материальная помощь работникам дошкольных образовательных учреждений выплачивается в следующих случаях:

длительного (свыше одного месяца) заболевания работника дошкольного образовательного учреждения;

дорогостоящего лечения работника дошкольного образовательного учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;

утраты имущества работника дошкольного образовательного учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;

смерть работника дошкольного образовательного учреждения или близких родственников работника дошкольного образовательного учреждения (супруга (супруги), детей, родителей);

бракосочетания;

рождения ребенка;

к юбилейным датам работников дошкольного образовательного учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет).

В случае смерти работника дошкольного образовательного учреждения выплата материальной помощи производится одному из его близких родственников (супруге (супругу), детям, родителям).

5.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения в порядке, размере и на условиях, определенных локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и (или) коллективным договором, на основании письменного заявления работника дошкольного образовательного учреждения или одного из его близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей) (в случае смерти работника дошкольного образовательного учреждения) с приложением подтверждающих документов.

6. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

6.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 рублей производится молодому педагогу, 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 (с дополнениями и изменениями).

6.2. 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 4.5.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу 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», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности (с дополнениями и изменениями)

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 6.1 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.

6.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.1. абзацах первом и втором пункта 6.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

7. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам

7.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 7500 рублей за ставку заработной платы выплачивается педагогическим работникам учреждения, реализующего общеобразовательную программу дошкольного образования (постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с дополнениями и изменениями).

7.2. Указанная в пункте 7.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

7.3. Указанная в пункте 7.1. настоящего Положения денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярно оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

7.4. Указанная в пункте 7.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогическому работнику пропорционально фактически отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

8. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты педагогу-психологу

8.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей за ставку заработной платы выплачивается педагогу -психологу (Постановление Правительства Самарской области от 16.02.2024 №94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области и утверждении порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на осуществление ежемесячных денежных выплат в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогам-психологам государственных учреждений Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области» (с дополнениями и изменениями).

8.2. Указанная в пункте 7.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогу-психологу в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8.3. Указанная в пункте 7.1. настоящего Положения денежная выплата производится педагогу-психологу по месту их основной работы, включая педагога-психолога, выполняющих другую регулярно оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

8.4. Указанная в пункте 7.1. настоящего Положения денежная выплата выплачивается педагогу-психологу пропорционально фактически отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка

9. Условия оплаты труда заведующего учреждением, его заместителей и главного бухгалтера

9.1. Должностной оклад заведующего учреждением определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

9.2. Должностные оклады заместителей заведующего и главного бухгалтера устанавливаются штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

9.3. Должностные оклады заведующего учреждением, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

9.4. С учетом условий труда заведующему учреждением, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

9.5. Стимулирующие выплаты заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

9.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера заведующему учреждением является приказ Департамента образования.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

9.7. Назначение стимулирующих выплат заведующему учреждением осуществляется в порядке, установленном Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании матери-

альной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

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

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

10.4. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «Детский сад № 379 » г.о. Самара, принимается на Общем собрании работников, согласовывается с первичной профсоюзной организации и утверждается приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

11.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. настоящего Положения.

11.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

11.5. Положение вступает в силу с 1 апреля 2024 года.

Критерии оценки эффективности труда, результативности и качества работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов* (баллы суммируются)
	Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за высокие результаты работы и качество выполняемых работ	
1	1.1.Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН -0,5 1.2.Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений-0,5 1.3. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) участие на уровне внутригородского района – 0,2 победитель, призер - на уровне внутригородского района – 0,5 участие на городском уровне – 1 победитель, призер на городском уровне - 1,2 участие на региональном уровне и выше -1,2 победитель, призер на региональном уровне и выше - 1,9 1.4. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) участие на уровне внутригородского района – 0,5 участие на городском уровне – 1 участие на региональном уровне и выше – 1,5 1.5. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) - 0,5 1.6. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели "педагог-педагог"- 0,5 1.7. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, распространяемого педагогического опыта в зависимости от уровня: на городском уровне – 0,5 на региональном уровне и выше -1	0,5 (конспекты, проекты, методические разработки, дидактические игры, с использованием ИКТ и др.) 0,5 (страница сайта, работа с мессенджерами и т.д.) 6,0 (баллы суммируются, но не более 6 баллов) 3 (баллы суммируются) 0,5 0,5 1,5 (баллы суммируются, но не более 1,5 баллов)

1.8. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (36 часто, 72 часа) 36 часов-0,2 72 часа -0,5	0,5
1.9. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) участие – 0,5 победа – 1	1,5 (баллы суммируются, но не более 1,5 баллов)
1.10. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях разной направленности участие на уровне внутригородского района – 0,2 победитель, призер - на уровне внутригородского района – 0,5 участие на городском уровне – 1 победитель, призер на городском уровне - 1,2 участие на региональном уровне и выше -1,2 победитель, призер на региональном уровне и выше - 1,5	5,6 (баллы суммируются, но не более 5,6 баллов)
1.11. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе – 0,2; во втором (очном) этапе – 0,5; победа во втором (очном) этапе – 1	1 (оценивается по наивысшему результату)
1.12. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70% - 0,5; выше 70% - 1	1 (оценивается по наивысшему результату)
1.13. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,2 соответствует – 0,5 соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 1	1 (оценивается по наивысшему результату)
1.14. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% - 0,2 80%-89% - 0,5 90% и более – 1	1 (оценивается по наивысшему результату)
1.15. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья от 10% до 30% – 2 балла; от 31% до 50% – 3 балла; свыше 51% – 4 балла (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	4 (оценивается по наивысшему результату)
1.16 Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы	0,5 (оценивается по наивысшему результату)

	здоровья 1% - 0,2 2% - 0,3 3% и выше – 0,5	
	1.17 Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса, нет/да - 1	1
Итого		
2	Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за интенсивность работы	
	2.1. Сложность контингента воспитанников: разновозрастной состав воспитанников в группе, дети-инвалиды, дети с ОВЗ (документально подтвержденные).- 1,5	1,5
	2.2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)- 0,5	0,5
	2.3. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует -0,2; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 0,5	0,5 (оценивается по наивысшему результату)
	2.4 Превышение плановой наполняемости групп 10% - 0,5 15%- 0,7 20%- 1	1 балл
Итого		

Критерии оценки эффективности труда, результативности и качества работы (эффективность труда) методиста, старшего воспитателя

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов
Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
	1.1. Сопровождение инновационной, проектной, экспериментальной, опорной, ресурсной, пилотной площадки на уровне городского округа Самара – 1 на региональном уровне - 2 на федеральном уровне - 3	6 (баллы суммируются, но не более 6)
	1.2. Наличие педагогов участников, победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период участник на городском уровне - 1 победитель, призер на городском уровне - 2 участник на региональном уровне и выше - 2,5 победитель, призер на региональном уровне и выше - 3,5	9 (баллы суммируются, но не более 9)
	1.3. Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период	5
	1.4. Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период	5
	1.5. Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период: на городском уровне – 0,5 на региональном уровне и выше - 1	1,5 (баллы суммируются, но не более 1,5)
	1.6. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели «педагог-педагог»	1
	1.7. Результаты участия ДООУ в конкурсах, проектах разной направленности за отчетный период Участник - 2 Призер- 3	5 (баллы суммируются, но не более 5)
	1.8. Оказание методического сопровождения педагогов в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях с воспитанниками («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.)	5
	1.9. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует – 0,2 соответствует – 0,5 соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход – 1	1 (оценивается по наивысшему результату)

1.10.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность ДОУ по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% - 0,2 80%-89% - 0,5 90% и более – 1	1 (оценивается по наивысшему результату)
1.11	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	0,5
1.12	Доля педагогов, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов, вышедших на аттестацию, за отчетный период 90%-1, 91% и выше -2	2
1.3	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	2
Итого		32,5
2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за интенсивность работы		
2.1.	Сложность контингента воспитанников: разновозрастной состав воспитанников в группе, дети-инвалиды, дети с ОВЗ (документально подтвержденные). – 0,5	0,5
2.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)-0,1	0,1
2.3.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует -0,2; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей - 0,5	0,5 (оценивается по наивысшему результату)
2.4	Превышение плановой наполняемости групп 10% - 0,5 15%- 0,7 20%- 1	1 балл
Итого		7,5

**Критерии оценки эффективности труда, результативности и качества работы
(эффективность труда)
Помощник воспитателя**

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов* (баллы суммируются)
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
	1.1. Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	1
	1.2. Помощь в организации проведения закаливающих процедур, здоровьесберегающих мероприятий	0,5
	1.3. Отсутствие обоснованных обращений родителей (работников) на качество присмотра и ухода за воспитанниками	0,5
Итого		1,5
Стимулирующие выплаты пом. воспитателя за интенсивность работы		
	2.1. Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ (по оценке воспитателей)	0,5
	2.2. Организация присмотра и ухода за воспитанниками в разновозрастной группе	0,5
	2.3. Организация присмотра и ухода за воспитанниками в условиях превышения нормативно-установленной наполняемости группы	0,5
Итого		1,5

**Критерии оценки эффективности труда, результативности и качества работы
(эффективность труда)
Вспомогательного персонала**

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов* (баллы суммируются)
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
	1.1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений- не более 0,3	0,3
	1.2. За все виды ремонтных работ- не более 0,3	0,3
	1.3. За оперативность в устранении аварийных ситуаций- не более 0,3	0,3
	1.4. Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря- не более 0,3	0,3
Итого		1,2

**Критерии оценки эффективности труда, результативности и качества работы
(эффективность труда)
Бухгалтера**

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов* (баллы суммируются)
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
	1.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей -не более 10	10
	1.2. Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации)- не более 9	9
	1.3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей(при условии их фактического проведения за оцениваемый период)- не более 10	10
	1.4. Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)- не более 9	9
Итого		

**Критерии оценки эффективности труда, результативности и качества работы
(эффективность труда)
Медицинской сестры**

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов* (баллы суммируются)
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
	1.1. Посещаемость воспитанниками группы(на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат, от списочного состава группы) До 70%- 0,1 Более 70%-1	(оценивается по наивысшему результату)
	1.2. Оперативность при проведении карантинных мероприятий не более 1 балла	1
	1.3. Организация, помощь в проведении закаливающих процедур, здоровье сберегающих мероприятий, санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников, консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов не более 1 балл	1
	1.4.Организация, помощь в проведении закаливающих процедур, здоровье сберегающих мероприятий, санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников, консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов не более 1 балл	1
	1.5. Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей не более 1 балла	1
	1.6. Эффективность санитарно-просветительской работы(консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями (законными представителями) воспитанников не более 1 балла	1
	1.7. Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий(бездействий) по оказанию первичной доврачебной помощи не более 1балла	1
Итого		7

**Критерии оценки эффективности труда, результативности и качества работы
(эффективность труда)
Делопроизводителя**

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов* (баллы суммируются)
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса- не более 0,3	0,3
	1.2. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в рамках должностной инструкции - не более 0,3	0,3
	1.3. Выполнение обязанностей кадрового рабочего (ведение личных дел сотрудников, своевременной внесение в них информации, в т.ч. в электронную базу)- не более 0,3	0,3
	1.4. Отсутствие обоснованных претензий в части ведения документации и обороту информации - не более 0,3	0,3
Итого		1,2

**Критерии оценки эффективности труда, результативности и качества работы
(эффективность труда) педагог- психолог**

№ п/п	Наименование критерия	Максимальное количество баллов* (баллы суммируются)
Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
	1.1. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений-0,5	0,5
	1.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) участие на уровне внутригородского района – 0,2 победитель, призер - на уровне внутригородского района – 0,5 участие на городском уровне – 1 победитель, призер на городском уровне - 1,2 участие на региональном уровне и выше -1,2 победитель, призер на региональном уровне и выше - 1,9	6
	1.3. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) участие на уровне внутригородского района – 0,5 участие на городском уровне – 1 участие на региональном уровне и выше – 1,5	
	1.4.Результативность деятельности в составе рабочей группе экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) ДООУ/ районный уровень-0,5 городской уровень-1 областной уровень и выше-1,5	
	1.5. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, распространяемого педагогического опыта в зависимости от уровня: на городском уровне – 0,5 на региональном уровне и выше -1	
	1.6. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог (0,5 за каждого наставляемого) Достигнуто-0,5 Не достигнуто -0	
	1.7. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (36 часто, 72 часа за отчетный период) 36 часов-0,2 72 часа -0,5	

	1.8. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня): на уровне ОО -0,5 на уровне выше ОО-1	
	1.9 Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня): (баллы не суммируются) - на уровне ОО- 0,5 на уровне выше ОО-1	
	1.10. Разработка и внедрение(компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: —учебно-методические материалы – 0.5 — методические рекомендации- 0.5 методическое пособие- 0,5	
	1.11. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) —ДОУ/ районный уровень-0,2 —городской уровень-0,5 —областной уровень и выше-1	
	1.13Инновационные формы взаимодействия с родителями: совместные выставки; круглые столы; родительский клуб; родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности; интерактивная форма работы с родителями, онлайн- родительские собрания —1 форма -0,5 —1-3 формы – 1 свыше 3 форм 1,5	
	1.14 Результативность подготовки воспитанников и воспитанников с ОВЗ к участию в конкурсах, фестивалях (Участник, победитель, призер, (лауреат)) (в зависимости от уровня) ДОУ/ районный уровень- 0,5 городской уровень- 1 областной уровень и выше -1,5	
	1.15. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса отсутствие положительного результата- 0 наличие положительного результата -0,5	
	1.16. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79% - 0,2	

	80%-89% 90% и более – 1	- 0,5	
	1.17 Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса, нет/да - 1		
	1.18. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам (баллы не суммируются): в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении — 20 % - 39%- 0,5 — 40% - 59%-1 60 % и более-1,5		
	1.19 Результативная работа в рамках соглашений о совместной работе с профильными образовательными учреждениями по наличию оформленных договоров с социальными партнерами: (общеобразовательными учреждениям, высшего, среднего профессионального образования, с учреждениями дополнительного образования и учреждениями культуры и др.) Да- 0,5 Нет-0		
Итого			
2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за интенсивность работы			
	2.1. Сложность контингента воспитанников: разновозрастной состав воспитанников в группе, дети-инвалиды, дети с ОВЗ (документально подтвержденные) - 1,5	1,2	
	2.2. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)- 0,5		
	2.3. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует -0,2; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей – 0,5		
Итого			

С Положением об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 379» городского округа Самара ознакомлен:

№ п/п	Ф.И.О.	должность	дата	роспись
1.	Зеленова К.В.	Гл. бухгалтер		
2.	Слесарева В. А.	Заведующий хозяйством		
3.	Корниенко К. Д.	Старшая медицинская сестра		
4.	Кувшинова М.В.	Делопроизводитель		
5.	Кушниренко А.А.	Специалист по закупкам		
6.	Убогова Г.Н.	Повар		
7.	Николаева О. Н.	Музыкальный руководи- тель		
8.	Сальцина Е. С.	Воспитатель		
9.	Кобзева О. Е.	Воспитатель		
10.	Аринина Н. А.	Воспитатель		
11.	Леонова Н. Н.	Воспитатель		
12.	Кожемякина И. А.	Воспитатель		
13.	Скрипова С. В.	Помощник воспитатель		
14.	Щипанова Н. А.	Помощник воспитатель		
15.	Шушпанникова Н. П.	Подсобный рабочий		
16.	Кремнева Е. Ю.	Помощник воспитатель		
17.	Осина Л. А.	Сторож		
17.	Добрикова Л. Н.	Сторож		
18.	Мельников А.Г.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		