

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад №229» городского округа Самара

Протокол от 29.05.2023 № 3

СОГЛАСОВАНО

с выборным органом
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №229»

г. о. Самара

«26» 05 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
«Детский сад №229» городского округа
Самара

Приказ от 30.05.23 № 66 -од

С.Г.Кузина

Положение

**об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский
сад №229» городского округа Самара
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №229» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

постановлением Администрации городского округа Самара от 02.05.2023г. № 410 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (далее – Постановление № 410);

постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» в редакции Постановления №410 (далее – Постановление №39);

постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений

Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» с изменениями;

приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 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» (далее – приказ №412-од от 31.08.2021г.);

постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», с изменениями;

Уставом Бюджетного учреждения.

1.3. Заработная плата работников Бюджетного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

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

Должностные оклады (оклады) работников Бюджетного учреждения устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников постановлением Администрации городского округа Самара.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников осуществляется постановлением Администрации городского округа Самара.

1.3.1. В соответствии со ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается (изменяется) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором предусматриваются:

размер оклада (должностного оклада),

наименования и размеры полагающихся работнику выплат компенсационного характера, факторы, обуславливающие получение этих выплат;

выплаты стимулирующего характера, включая показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы, интенсивности работы, размеры выплат.

1.3.2. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается работникам Бюджетного учреждения не реже, чем каждые полмесяца, в следующие дни: за первую половину месяца - 19 числа текущего месяца, окончательный расчет - 4 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Размер заработной платы работников за первую половину месяца определяется пропорционально отработанному работником времени.

При определении размера заработной платы за первую половину месяца учитываются следующие выплаты: оклад (должностной оклад) работника за отработанное время, надбавки, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом (за ночные часы, стаж работы и т. д.). Премии, доплату за сверхурочные, работу в выходные и праздничные дни не включаются в расчет первой части зарплаты.

1.3.3. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам Бюджетного учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за месяц; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки выдаются работникам под роспись.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.3.4. Заработная плата с письменного согласия работника переводится на банковскую карту работника на условиях договора об организации обслуживания банковских карт работников, заключенного учреждением с ПАО «Сбербанк России».

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При приеме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата работника и реквизиты.

1.4. Заведующий Бюджетным учреждением своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории; рабочим – с учетом имеющегося квалификационного разряда. Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются на основании приложения №2 к Постановлению №39 (с изменениями).

1.5. Месячная заработная плата работника Бюджетного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

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

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

1.7. Работникам Бюджетного учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ), устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Для сравнения с МРОТ в заработную плату включаются только компенсирующие и стимулирующие выплаты, которые являются ее составной частью и предусмотрены системой оплаты труда Бюджетного учреждения.

1.8. Оплата труда заведующего Бюджетным учреждением, за исключением выплат стимулирующего характера и материальной помощи, производится в порядке, определенном Постановлением №410.

Назначение заведующему Бюджетным учреждением стимулирующих выплат осуществляется в порядке, установленном постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011г. №1585 «Об утверждении Положения 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 Администрации городского округа Самара», с изменениями (далее – постановление №1585).

Конкретный размер выплат стимулирующего характера заведующему Бюджетным учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара.

1.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Бюджетным учреждением, 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.

1.10. Отдельным педагогическим работникам Бюджетного учреждения производятся следующие дополнительные выплаты:

доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2 лет – за счет средств бюджета городского округа Самара;

ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей молодым педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями) – за счет средств бюджета Самарской области.

1.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие период, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников МБДОУ (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 бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда 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 18.01.2010г. № 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);

k - 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 Бюджетного учреждения 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 Бюджетного учреждения включается оплата труда работников Бюджетного учреждения исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

2.5. Объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников Бюджетного учреждения до уровня минимального размера оплаты труда определяется заведующим Бюджетным учреждением исходя из фактической потребности.

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

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

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

3.2. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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 выплат компенсационного характера работникам Бюджетного учреждения (за исключением заведующего Бюджетным учреждением) определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Коллективным договором Бюджетного учреждения, и устанавливаются в трудовом договоре.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам Бюджетного учреждения (за исключением заведующего Бюджетным учреждением) устанавливается соответствующим приказом заведующего Бюджетным учреждением.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера заведующему Бюджетным учреждением устанавливаются трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и постановлением №410.

Конкретный размер выплат компенсационного характера заведующему Бюджетным учреждением устанавливается соответствующим распорядительным актом Главы городского округа Самара или лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителей дошкольных образовательных учреждений.

3.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, начисляются на должностной оклад (оклад) работника Бюджетного 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. Доплата устанавливается на основании проведенной специальной оценки условий труда.

Доплата за работу с вредными условиями труда в размере 12% должностного оклада устанавливается следующим категориям работников Бюджетного учреждения: медицинская сестра; врач-специалист; младший воспитатель; рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщик); рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник), машинист по стирке и ремонту спецодежды.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные

условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются или отменяются.

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

Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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

3.9. Доплата за 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 100 % должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

3.10. При совмещении должности (профессии), по которой по результатам специальной оценки условий труда установлен класс условий труда «вредные условия труда», работнику производится доплата в размере 12% за вредные условия труда по совмещаемой должности, за отработанное время, при условии, что по основному месту работы такая доплата не производится.

Конкретные размеры доплат за выполнение дополнительных обязанностей устанавливаются в приказе заведующего Бюджетным учреждением и в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

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 3.6 и 3.7 настоящего Положения (ночное время, сверхурочная работа), рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) работника Бюджетного 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 Бюджетного учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера заведующему Бюджетным учреждением 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 Администрации городского округа Самара, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011г. № 1585.

4.3. 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).

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения распределяется следующим образом:

4.4.1. На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения

составляет:

педагогическим работникам Бюджетного учреждения - не менее 54 %;

работникам Бюджетного учреждения (за исключением педагогических работников Бюджетного учреждения, заведующего Бюджетным учреждением) - не более 20%.

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

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

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

4.5. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится в соответствии с критериями, определенными приложением №1 к настоящему Положению «Критерии эффективности (качества) работы (эффективности труда) работников Бюджетного учреждения», разработанных 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 от 31.08.2021г. № 412-од.

4.6. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

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

4.7. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям Бюджетного учреждения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными приложением №1 к настоящему Положению.

4.8. Выплаты стимулирующего характера (за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, выплата за интенсивность работы) производятся на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат Бюджетного учреждения (далее — Комиссия). Порядок работы Комиссии и принятия

соответствующих решений определяется Положением о Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам.

Установление стимулирующей выплаты производится по результатам работы работников за периоды: с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

Выплаты стимулирующего характера, производимые работникам МБДОУ, рассчитываются в зависимости от выполнения критериев эффективности труда на основании заполненных Листов эффективности (качества) работы.

Критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность (качество) труда каждого работника Бюджетного учреждения, представлены в приложении №1 к настоящему Положению.

4.8.1. Для расчета стимулирующих выплат работниками заполняются Листы эффективности (качества) работы и представляются в Комиссию в сроки до 18 августа и до 12 декабря соответствующего расчетного периода.

Комиссия в двухдневный срок после получения Листов эффективности (качества) работы на своем заседании рассматривает представленную информацию о показателях деятельности работников и выносит решение о размере выплат каждому работнику. Решение оформляется протоколом, подписываемым всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании.

Комиссия представляет заполненные Листы эффективности (качества) работы и подписанный протокол заведующему Бюджетным учреждением не позднее 21 августа и 15 декабря для подготовки соответствующего приказа.

Приказ заведующего Бюджетным учреждением об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 22 августа и 16 декабря расчетного периода.

Работник вправе предоставить в Комиссию свой лист эффективности в текущем периоде в случае, если появились дополнительные критерии, позволяющие увеличить размер выплаты. Комиссия обязана рассмотреть такой лист эффективности в установленный срок, принять решение и направить протокол с листом эффективности заведующему Бюджетным учреждением для внесения изменений в приказ о выплатах стимулирующих выплат.

4.8.2. Расчет стимулирующих выплат производится с использованием балльной системы. Стоимость одного балла утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением и зависит от размера стимулирующей части фонд оплаты труда в отчетный период.

Стоимость одного балла рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда по группе стимулирующих выплат (за высокие результаты работы и

качество выполняемых работ, выплата за интенсивность работы) и максимального общего количества баллов согласно листам оценки эффективности (качества) работы.

Сумма выплат работнику по конкретной группе стимулирующих выплат представляет собой произведение стоимости одного балла по данной группе стимулирующих выплат на количество фактически полученных работником баллов по данной группе стимулирующих выплат.

4.8.3. Расчет стоимости одного балла на выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы производится по формуле:

$$Cб = Scч / Kб \text{ где:}$$

$Cб$ – стоимость одного балла,

$Scч$ – сумма средств стимулирующей части, направляемых на выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы,

$Kб$ – количество баллов на выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы.

Сумма стимулирующей части конкретного работника рассчитывается следующим образом:

$$ScчP = Cб * KбP \text{ где:}$$

$ScчP$ – сумма стимулирующей части одного работника,

$Cб$ – стоимость одного балла,

$KбP$ – количество баллов, присваиваемых работнику.

4.8.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результат и качество работы (эффективности труда) работников являются:

стаж работы в МБДОУ не менее 4 месяцев;

отсутствие случаев травм во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанника была возложена на данного работника;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.9. Работникам, отработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.10. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, выплата за интенсивность работы производится на основании приказа заведующего Бюджетным учреждением в соответствии с решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам.

5. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

5.1. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Бюджетного учреждения, замещающим должности профессиональных квалификационных групп «педагогические работники», «врачи и провизоры», «средний медицинский и фармацевтический персонал», «учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, предусмотренные приложением № 2 к постановлению №410, в следующих размерах:

стаж работы от 3 лет до 10 лет – 10 % должностного оклада;

стаж работы свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

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

5.3. 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.

5.4. 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.

Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника Бюджетного учреждения права на получение этой выплаты на основании приказа заведующего Бюджетным учреждением.

6. Порядок и условия выплаты единовременной премии

6.1. Единовременные премии назначаются работникам Бюджетного учреждения в связи с 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.

6.2. Основанием для начисления единовременной премии работникам Бюджетного учреждения является приказ заведующего Бюджетным учреждением.

7. Премияльная выплата по итогам работы

7.1. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника Бюджетного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300 % должностного оклада для педагогических работников Бюджетного учреждения и не более 150 % должностного оклада (оклада) для работников Бюджетного учреждения (за исключением педагогических работников Бюджетного учреждения, заведующего Бюджетным учреждением).

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

7.3. Основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам Бюджетного учреждения является приказ заведующего Бюджетным учреждением.

8. Выплата материальной помощи

8.1. Работникам Бюджетного учреждения (за исключением заведующего Бюджетным учреждением) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников.

Оказание материальной помощи заведующему Бюджетным учреждением осуществляется в соответствии с Постановлением № 1585.

8.2. Материальная помощь работникам Бюджетного учреждения выплачивается в следующих случаях:

длительного (свыше одного месяца) заболевания работника Бюджетного учреждения;

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

утраты имущества работника Бюджетного учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;

смерть работника Бюджетного учреждения или близких родственников работника

Бюджетного учреждения (супруга (супруги), детей, родителей);

бракосочетания;

рождения ребенка;

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

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

8.3. Кроме того, в соответствии со ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, материальная помощь может быть выплачена:

демобилизованным работникам, проходившим военную службу по мобилизации, при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

членам семьи мобилизованного работника (родители, супруг, дети).

8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам Бюджетного учреждения (за исключением заведующего Бюджетным учреждением) принимается заведующим Бюджетным учреждением на основании письменного заявления работника Бюджетного учреждения или одного из его близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей) (в случае смерти работника Бюджетного учреждения) с приложением подтверждающих документов.

Размер материальной помощи зависит от размера средств экономии фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения и не может быть более двух должностных окладов работника.

8.5. Основанием для выплаты работникам Бюджетного учреждения материальной помощи является приказ заведующего Бюджетным учреждением.

9. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2 лет

9.1. В соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 28.01.2013г. № 31 «О повышении размера должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара» (с изменениями) производится ежемесячная доплата в размере 2000 рублей работникам Бюджетного учреждения, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», педагогический стаж которых составляет менее 2 лет, не подпадающим под действие

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

9.2. Доплата в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и учитывается при расчете среднего заработка работника.

10. Денежные выплаты молодым педагогическим работникам

10.1. Работникам Бюджетного учреждения, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», из бюджета Самарской области согласно постановлению Правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями) производится ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей.

10.2. Требования для назначения денежной выплаты в 5000 рублей:

Возраст работника – не старше 35 лет;

должность – педагогический работник (принят 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 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»);

работа в Бюджетном учреждении является основной;

педагогический работник выполняет норму часов рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы);

работник принят на работу в Бюджетное учреждение в течение года после окончания высшего или среднего специального учебного заведения. Датой окончания учебного заведения считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдаче документа об образовании и (или) квалификации;

образование – имеет высшее или среднее специальное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

10.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в Бюджетное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

10.4. В случае если молодой, в возрасте до 35 лет, работник был принят впервые на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеет стаж педагогической работы менее 3 лет, а затем переходит из негосударственного и немunicipального образовательного учреждения на работу в Бюджетном учреждении по трудовому договору по педагогической специальности, осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в Бюджетном учреждении до истечения 3 лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

10.5. При исчислении срока выплаты не учитывается: время:

нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам;

нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

время прохождения педагогическим работником военной службы или альтернативной гражданской службы;

время обучения по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров;

длительная (более 3 месяцев) временная нетрудоспособность гражданина вследствие заболеваний, травм.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам МБДОУ в новой редакции утверждается приказом заведующего МБДОУ и вступает в силу с 01.07.2023г.

В случае изменения законодательства настоящее Положение подлежит замене новым.

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

9.2. Доплата в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и учитывается при расчете среднего заработка работника.

10. Денежные выплаты молодым педагогическим работникам

10.1. Работникам Бюджетного учреждения, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», из бюджета Самарской области согласно постановлению Правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями) производится ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей.

10.2. Требования для назначения денежной выплаты в 5000 рублей:

Возраст работника – не старше 35 лет;

должность – педагогический работник (принят 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 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»);

работа в Бюджетном учреждении является основной;

педагогический работник выполняет норму часов рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы);

работник принят на работу в Бюджетное учреждение в течение года после окончания высшего или среднего специального учебного заведения. Датой окончания учебного заведения считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдаче документа об образовании и (или) квалификации;

образование – имеет высшее или среднее специальное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

10.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в Бюджетное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

Приложение 1
Критерии эффективности (качества)
работы (эффективности труда) работников
Бюджетного учреждения

Лист оценки эффективности (качества) работы
заместителя заведующего МБДОУ «Детский сад № 229» г. о. Самара

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, работников, других заинтересованных лиц на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	5		
1.2.	Оказание своевременной экстренной помощи в решении конфликтных ситуаций в работе с участниками образовательных отношений	5		
1.3.	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации	5		
1.4.	Отсутствие травматизма воспитанников и работников	5		
1.5.	Отсутствие замечаний в подготовке постоянного состава по программе гражданской обороны и организации занятий с воспитанниками по программе «Основы безопасности детей дошкольного возраста»	5		
1.6.	Отсутствие замечаний в организации работы в системе АСУ РСО, Е - услуги	5		
	Максимальное количество баллов:	30		

ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы
заместителя заведующего
МБДОУ «Детский сад №229» г.о. Самара

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

№	Критерии	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, работников, других заинтересованных лиц на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	5		
1.2	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации	5		
1.3	Отсутствие травматизма воспитанников и работников	5		

1.4	Оперативность при ликвидации аварийных ситуаций	5		
1.5	Качественное обеспечение противопожарного режима, контроль выполнения противопожарных мероприятий.	5		
1.6	Организация и участие в работе по благоустройству и озеленению территории МБДОУ и подготовки его к началу учебного года.	5		
	Максимальное количество баллов:	30		

**ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы
главного бухгалтера МБДОУ «Детский сад № 229» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата составления _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооце нка	Оценка комисс ии
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	5		
1.2	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации)	5		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	5		
1.4	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	5		
1.5.	Своевременное размещение информации на сайте в системе «Барс»	5		
1.6.	Своевременное размещение информации на официальном сайте в сети Интернет http://www.buz.gov.ru	5		
	Максимальное количество баллов	30		

**ЛИСТ оценки
эффективности (качества) работы воспитателя
МБДОУ «Детский сад № 229» г. о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

№	Критерий	Шкала оценивания	Размер выплат в баллах	Само - оценка	Оценка комисси и
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ				
1.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Определяет образовательная организация	1		

1.2	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%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3		
1.3	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 МБДОУ	Определяет образовательная организация	1		
1.4	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	0 1 2 3		
1.5	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	1 2 3		
1.6	Участие в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности	Определяет образовательная организация	1		
1.7	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Определяет образовательная организация	2		
1.8	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Определяет образовательная организация	1		
1.9	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Определяет образовательная организация	1		
1.10	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Определяет образовательная организация	1		
1.11	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Определяет образовательная организация	2		
1.12	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Определяет образовательная организация	1		

1.13	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	1-3		
1.14	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня), успешная работа по наставничеству	Определяет образовательная организация	1-3		
1.15	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	Определяет образовательная организация	1		
1.16	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: МБДОУ, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Определяет образовательная организация	1-3		
1.17	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Определяет образовательная организация	1-3		
1.18	Результативность участия педагога в конкурсах педагогического мастерства на уровне ДООУ		1-3		
1.19	Наличие интернет - публикаций педагога		1		
1.20	Соблюдение и реализация образовательного процесса в соответствии с тематическим планированием		2		
1.21	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей.	Определяет образовательная организация	2		
Максимальное количество баллов по разделу			41		
2	Выплаты за интенсивность работы				
2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	Определяет образовательная организация	1-3		
2.2	Наличие в группе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов.		1-3		
2.3	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Определяет образовательная организация	1		
2.4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления	Определяет образовательная организация	1-3		

	образованием.				
2.5	Превышение плановой наполняемости		1		
2.6	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Определяет образовательная организация	2		
2.7	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%;	2		
		выше 70%	3		
	Максимальное количество баллов по разделу		16		
	Максимальное количество баллов		57		

**ЛИСТ оценки
эффективности (качества) работы старшего воспитателя,
МБДОУ «Детский сад № 229» г. о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

№	Критерии оценки	Шкала оценивания	Размер выплат в баллах	Само - оценка	Оценка комиссии
1.	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ				
1.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	1-5		
1.2.	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	1-7		
1.3.	Доля педагогов МБДОУ, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов МБДОУ, вышедших на аттестацию	до 90%;	2		
		91%-100%	3		
1.4.	Доля педагогических работников МБДОУ, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	свыше 33%	5		
1.5.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	5-10		
1.6.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	5-10		
1.7.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства	Определяет образовательная	1-5		

№	Критерии оценки	Шкала оценивания	Размер выплат в баллах	Само - оценка	Оценка комиссии
	(победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	организация			
1.8.	Результаты участия педагогов, воспитанников в конкурсах, мероприятиях на уровне МБДОУ.		5		
1.9.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителя за отчетный период	Определяет образовательная организация	7		
	Максимальное количество баллов по разделу		57		
2.	Выплаты за интенсивность работы				
2.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Да/нет	2		
2.2.	Своевременность и качество оформления педагогической документации, отчетов		3		
2.3.	Эффективность работы по обеспечению информационной открытости деятельности ОО	Определяет образовательная организация	5		
	Максимальное количество баллов по разделу		10		
	Максимальное общее количество баллов		67		

**ЛИСТ оценки
эффективности (качества) работы учителя-логопеда
МБДОУ «Детский сад № 229» г. о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

№	Критерии оценки	Шкала оценивания	Размер выплат в баллах	Само - оценка	Оценка комиссии
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ				
1.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Да/нет	2		
1.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Определяет образовательная организация	1 - 3		
1.3	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Определяет образовательная организация	2		

1.4	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	1-2		
1.5	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного уровня		1-3		
1.6	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне МБДОУ, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	Определяет образовательная организация	3		
1.7	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных на уровне МБДОУ, муниципалитета, образовательного округа, региона, Российском или международном уровнях	Определяет образовательная организация	1-4		
1.8	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер (регион) лауреат, призер (город, область) победитель (регион) победитель (город, область)	Определяет образовательная организация	1-5		
1.9	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в МБДОУ на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	Определяет образовательная организация	1-4		
1.10	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) участник, лауреат, призер (регион)	Определяет образовательная организация	1-5		

	лауреат, призер (город, область) победитель (регион) победитель (город, область)				
1.1.1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)	20%-39% от числа обучающихся ; 40%-59% от числа обучающихся 60% и более от числа обучающихся	1-3		
1.1.2	Доля обучающихся с ФФН: по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	20%-39% от числа обучающихся 40%-59% от числа обучающихся ; 60% и более от числа обучающихся	1-3		
1.1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1-3		
1.1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1-3		
1.1.5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1-3		
1.1.6	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		1		
1.1.7	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		1		
1.1.8	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований		1		
1.1.9	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да/нет	1		
	Максимальное количество баллов по разделу		52		
2	Выплаты за интенсивность работы				
2.1	Превышение плановой наполняемости		2		

2.2	Работа с детьми с ОВЗ, инвалидами		1-3		
	Максимальное количество баллов по разделу		5		
	Максимальное общее количество баллов		57		

**ЛИСТ оценки
эффективности (качества) работы музыкального руководителя
МБДОУ «Детский сад № 229» г. о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

№	Критерий	Шкала оценивания	Размер выплат в баллах	Само - оценка	Оценка комиссии
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ				
1.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	Определяет образовательная организация	2		
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	Определяет образовательная организация	1		
1.3	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	1-3		
1.4	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Определяет образовательная организация	1-3		
1.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	Определяет образовательная организация	1		
1.6	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: МБДОУ, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Определяет образовательная организация	1-3		
1.7	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Определяет образовательная организация	1-3		
1.8	Результативность участия педагога в конкурсах педагогического мастерства на уровне ДОУ		1-3		
1.9	Наличие интернет - публикаций педагога		1		
1.10	Соблюдение и реализация образовательного		2		

	процесса в соответствии с тематическим планированием				
1.11	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей.	Определяет образовательная организация	2		
1.12.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Определяет образовательная организация	1		
1.13	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%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3		
1.14	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 МБДОУ	Определяет образовательная организация	1		
1.15	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	0 1 2 3		
1.16	Качественная подготовка и проведение утренников, развлечений для воспитанников	Определяет образовательная организация	3		
1.17	Участие в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности	Определяет образовательная организация	1		
1.18	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Определяет образовательная организация	2		
1.19	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Определяет образовательная организация	1		
1.20	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Определяет образовательная организация	1		
1.21	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Определяет образовательная организация	1		
1.22	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Определяет образовательная	1		

		организация			
	Максимальное количество баллов		41		
2	Выплаты за интенсивность работы				
2.1	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)(баллы могут суммироваться)	Определяет образовательная организация	1-3		
2.2	Наличие в группе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов.		1-3		
2.3	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Определяет образовательная организация	1-3		
2.4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием.	Определяет образовательная организация	1		
2.5	Превышение плановой наполняемости		1		
2.6	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Определяет образовательная организация	2		
2.7.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%; выше 70%	2 3		
	Максимальное количество баллов		16		
	Максимальное общее количество баллов		57		

**ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы
врача-специалиста МБДОУ «Детский сад № 229» г. о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (Обеспечение высокой посещаемости МБДОУ воспитанниками)			
1.1	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов в части соблюдения требований проведения медицинско-профилактических мероприятий (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	5		

1.2	Эффективность санитарно-просветительская работы (консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями воспитанников	5		
1.3	Отсутствие жалоб на работу врача со стороны работников МБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	5		
Максимальное общее количество баллов		15		

**ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы медицинской сестры
МБДОУ «Детский сад №229» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1.1	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов в части соблюдения требований проведения медицинско-профилактических мероприятий (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	5		
1.2	Эффективность санитарно-просветительская работы (консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями воспитанников	5		
1.3	Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи	5		
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу медицинской сестры со стороны работников МБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	5		
Максимальное общее количество баллов		20		

**ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы бухгалтера
МБДОУ «Детский сад №229» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, работников, других заинтересованных лиц на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	5		
1.2	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации)	5		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	5		
1.4	Отсутствие случаев несвоевременного формирования компенсации по родительской оплате	5		
1.5	Своевременное размещение информации в системе «Барс»	5		

	Максимальное общее количество баллов	25		
--	--------------------------------------	----	--	--

**ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы младшего воспитателя
МБДОУ «Детский сад №229» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооц енка	Оценка комисси и
1	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)	5		
1.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей (работников) на качество присмотра и ухода за воспитанниками	2		
2	Выплаты за интенсивность работы			
2.1	Превышение плановой наполняемости	5		
2.2	Работа с интегрированными детьми с отклонением в развитии, детьми разного возраста	3		
	Максимальное общее количество баллов	15		

**ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы делопроизводителя
МБДОУ «Детский сад № 229» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата составления _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооце нка	Оценка комиссии
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1.1	Отсутствие обоснованных претензий в части ведения документации и обороту информации	5		
1.2	Обеспечение единой системы делопроизводства, порядка подготовки, оформления, прохождения и контроля за исполнением, учетом и хранением служебных документов, в соответствии с Уставом	5		
1.3	Качественная подготовка и оформление информационных материалов, направленных на повышение качества воспитания и сохранения здоровья воспитанников	5		
1.4	Отсутствие зафиксированных случаев неактуального и недостоверного состояния баз данных, в т.ч. АСУ РСО - 2 модуль (раздел «Сотрудники»)	5		
	Максимальное общее количество баллов	20		

**ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы
рабочего по комплексному обслуживанию здания (дворник)
МБДОУ «Детский сад №229» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1.1	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию прилегающей территории	2		
1.2	Отсутствие нарушений содержания территории, прогулочных участков, теневых навесов, игрового оборудования и малых архитектурных форм в соответствии с требованиями СанПиН (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	2		
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника со стороны работников МБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	1		
	Максимальное общее количество баллов	5		

**ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы
машиниста по стирке и ремонту спецодежды
МБДОУ «Детский сад № 229» г. о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	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)	2		
1.2	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	2		
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб работников МБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	1		
	Максимальное общее количество баллов	5		

**ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы сторожа
МБДОУ «Детский сад № 229» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата составления _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ			

	работ			
1.1	Отсутствие правонарушений действий (либо бездействие) при предотвращении чрезвычайных и непредвиденных ситуаций в ДОУ и на территории	2		
1.2	Отсутствие жалоб на работу сторожа со стороны работников МБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	1		
1.3	Оперативное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2		
	Максимальное общее количество баллов	5		

**ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы
рабочего по комплексному обслуживанию здания
МБДОУ «Детский сад № 229» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата составления _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооц енка	Оценка комисси и
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1.1	Своевременное и качественное выполнение заявок от работников МБДОУ по обеспечению функционирования МБДОУ	2		
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны работников МБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников, отсутствие нарушений правил и норм охраны труда и техники безопасности	1		
1.3	Оперативная помощь в ликвидации последствий аварийных работ в МБДОУ	5		
	Максимальное общее количество баллов	8		

**ЛИСТ оценки эффективности (качества) работы
рабочего по комплексному обслуживанию здания (уборщик)
МБДОУ «Детский сад № 229» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата составления _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооц енка	Оценка комисси и
1	Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб работников МБДОУ на качество уборки помещений	2		
1.2	Оперативная помощь в ликвидации последствий аварийных работ в МБДОУ	1		
1.3	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	2		
	Максимальное общее количество баллов	5		