СОГЛАСОВАНО:
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 181»
г.о. Самара
_____ Е.В. Мотыгина
«28» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №181»
г.о. Самара
_____ О.В. Соломонова
«28» сентября 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 181»
городского округа Самара
(МБДОУ «Детский сад № 181» г.о. Самара)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 181» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с дополнениями и изменениями); постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями);

приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 21.09.2020г. № 716 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказа Министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021г.

1.3 Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$ФОТ = \sum_{i=1}^{k} \left(\frac{\left(NROP_{zi} + NPU_{zi}\right) \times D_{ki} \times n_z}{13} \right)$$

где: NROPzi - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на

одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NPUZI - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

Dki - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

NZ - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

13 - количество месяцев в году и один месяц на резерв отпусков;

2.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

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

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

$$ФОТ = NDH$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив финансового обеспечения

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

Н – количество воспитанников в учреждении.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета городского округа Самара определяется по формуле:

БЧф=ФОТ * 78,2%, где

БЧф – базовая часть оплаты труда работников,

ФОТ – фонд оплаты труда работников,

не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения за счет средств бюджета городского округа Самара определяется по формуле

СЧф = ФОТ * 21,8%, где

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников,

ФОТ - фонд оплаты труда работников,

не менее 21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников.

Доля стимулирующей части определяется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно. При расчете размера стимулирующей части для работников дошкольного образовательного учреждения исключаются средства, предназначенные на стимулирующие выплаты заведующего дошкольным образовательным учреждением, установленные распорядительным актом Департамента образования.

1.4.Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. **К выплатам компенсационного характера относятся:**

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией

1.6. **К выплатам стимулирующего характера относятся:**

- надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- надбавка медицинским работникам, воспитателям и помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;
- надбавка работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х 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 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 21.09.2020г. № 716 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области») – за счет средств бюджета Самарской области.
- Премии из фонда экономии заработной платы.

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

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

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

1.10. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением по результатам

тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

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

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

1.13. 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.

1.14. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

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

2. Условия оплаты труда заведующего учреждением и главного бухгалтера

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

2.2. Должностной оклад главного бухгалтера и заместителей руководителя устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

2.3. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

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

2.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения приказом заведующего учреждением.

2.6. 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.

2.7. Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

2.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

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

3.3. Работникам занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (оклада) в соответствии с результатами аттестации рабочих мест или специальной оценкой условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются или отменяется.

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

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

3.5. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если

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

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

3.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.9. 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.

3.10. Указанные в настоящем разделе доплаты, устанавливаются, как в абсолютных величинах, так и в процентах (суммах) к должностному окладу, рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3.11. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной норы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

3.12. Руководителю устанавливается надбавка в размере 20 процентов к должностному окладу при наличии в учреждении не менее двух групп детей компенсирующей и оздоровительной направленности.

Педагогическим и медицинским работникам за работу непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья (или в группах оздоровительной направленности), выплачивается надбавка в размере 20 процентов должностного оклада.

Обслуживающему персоналу за работу непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья (или в группах оздоровительной направленности), выплачивается надбавка в размере 15 процентов должностного оклада.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Порядок установления стимулирующих выплат.

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

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

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья

воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

4.1.4. Установление стимулирующих выплат работникам по результатам работы производится за период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря календарного года и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения. 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.

4.1.5. В соответствии с установленными критериями работники представляют старшим воспитателям материалы по самоанализу деятельности до 20 сентября и до 20 января. Старшие воспитатели до 22 сентября и 22 января расчетного периода представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу с показателями деятельности работников. Комиссия по распределению стимулирующих выплат в двухдневный срок после получения информации рассматривает информацию о показателях деятельности работников. Решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, оформленное соответствующим протоколом, который является

основанием для издания распорядительных документов, определяющих вид и размер стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.1.6. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников организации, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев,
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника,
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.1.7. В случае установленных фактов:

- травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- дисциплинарных взысканий;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения комиссией по распределению стимулирующих выплат принимается решение о лишении выплат стимулирующего характера данному работнику на срок от 1-3 месяцев и утверждается приказом заведующего.

4.1.8. Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогического работника должен содержать не менее 70% критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021г.

4.1.9. Критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность (качество) труда каждого работника, представлены в Приложении № 1 настоящего положения, которое является неотъемлемой частью.

4.1.10. Размер ежемесячных стимулирующих выплат (выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии; выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости; выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения; работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников) устанавливаются в баллах. Размер выплат по бальной системе определяются по формуле:

Размер выплаты	=	Стимулирующий фонд (в рублях) / Максимальную сумма баллов всех работников	x	Количество баллов работника

4.1.11. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается на основании решения комиссии по распределению стимулирующей выплаты, по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ.

4.2. Порядок выплаты единовременной премии.

4.2.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

- в связи с юбилейными датами (55 лет со дня рождения) - в размере одного должностного оклада (оклада).
- в связи с юбилейными датами (50, 60 лет со дня рождения) - в размере половины должностного оклада (оклада).
- в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем дошкольного работника, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);
- в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта, Новый год;

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

4.2.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

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

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

4.2.5. Для назначения единовременной премии заведующему учреждением комиссия по установлению стимулирующих выплат учреждения направляет ходатайство на имя руководителя Департамента образования с просьбой о назначении единовременной премии заведующему учреждением с указанием ее размера.

4.3. Порядок и условия выплаты надбавки за эффективность, сложность, напряженность и качество работы, а также за эффективное выполнение работ по итогам прошлого года.

4.3.1. Надбавка за эффективность, сложность, напряженность и качество работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки, устанавливаются следующие требования:

- выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ,

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

- высокое профессиональное мастерство;
- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- эффективное выполнение работ по итогам прошлого года.

4.3.2. Надбавка за эффективность, сложность, напряженность и качество работы устанавливается комиссией по установлению стимулирующих выплат на основании протокола заседания комиссии и утверждается приказом заведующего учреждением сроком на месяц, квартал, год. Но не более чем на один календарный год (за счет экономии фонда оплаты труда). Размер надбавки может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и процентном соотношении к должностному окладу.

4.4. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

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

4.4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

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

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

4.4.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе

по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

4.4.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 4.4.3. настоящего Положения, суммируется.

4.4.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 4.5.2 настоящего Положения.

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

4.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты
молодому педагогическому работнику

4.5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.5.2. 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 4.6.1. 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.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.6.1. 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.

4.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.6.1. абзацах первом и втором пункта 4.6.2. 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.

4.6. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет

4.6.1. В соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 28.01.2013 № 31 «О повышении размера должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара» (в ред. Постановления от 20.05.2014 №600) 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 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных

обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

4.6.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника;

смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается заведующим учреждением (кроме случаев, установленных пунктом 1. настоящего Положения, где указан конкретный размер материальной помощи).

На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

5.2. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. 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.

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

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

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.4. Настоящее изменение вступает в силу с 01.01.2022 года.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №181» г.о. Самара, утвержденного 28.09.2021 года

Критерии
эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДОУ
(периодичность – с 01.01 по 31.08 и с 01.09 по 31.12)

№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности (главный бухгалтер)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
4.1	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	8			
4.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	8			
4.3	Отсутствие замечаний претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности	5			
4.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей (при условии их проведения за оцениваемый период)	2			
4.5	Качественное ведение личных дел сотрудников, своевременное внесение в них информации	5			
	ВСЕГО количество баллов:	**28**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности (бухгалтер)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
4.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других	8			

	заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей				
4.2	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации)	5			
4.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	2			
4.4	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	4			
4.5	Проведение мероприятий по устранению задолженности за питание сотрудников, воспитанников и присмотр и уход за воспитанниками в ДОУ	5			
4.6	Отсутствие замечаний по соблюдению сроков обновления документов родителями (законными представителями) и работниками ДОУ	4			
	ВСЕГО количество баллов:	**28**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности (специалист по кадрам)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
4.1	Отсутствие замечаний по соблюдению законов Российской Федерации, санитарно-эпидемиологического режима в ДОУ, по пожарной безопасности, технике безопасности, ОТ и т.д. (по результатам внутренних и внешних проверок)	3			
4.2	Отсутствие нарушений среди сотрудников правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности, правил пожарной безопасности.	3			
4.3	Отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников	2			
	ВСЕГО количество баллов	**8**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности**	**Кол-во баллов**	Само-оценк	Основание оценки	Оценка комиссии

	(заместитель руководителя)		а		
4.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
4.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	8			
4.2	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности и запрашиваемой информации	6			
4.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	2			
4.4	Отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников	4			
4.5	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования и превышения лимитов материальных ресурсов	3			
4.6	Отсутствие обоснованных претензий в части ведения документации и обороту информации	2			
4.7.	Обоснованная стабилизация либо снижение потребления (расходования) коммунальных расходов текущего периода по сравнению с предшествующим периодом (отопительный сезон): Стабилизация расходов Снижение в объеме не менее 2%	(баллы не суммируются) 1 3			
	ВСЕГО количество баллов	**28**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности (делопроизводитель)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
4.1	Отсутствие обоснованных претензий в части ведения документации и обороту информации	3			
	ВСЕГО количество баллов:	**3**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности (медицинская сестра)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
3.	**Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения – не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
3.1	Обеспечение посещаемости: 40% и более по учреждению	5			

3.2	Эффективность организации питания в ДОУ	5			
3.3	Организация и своевременность проведения предварительных и периодических осмотров	5			
3.4	Качественное осуществление контрольных функций выполнения норм санитарно - эпидемиологических нормативов	5			
3.5	Санитарно – просветительная работа с персоналом и родителями	5			
3.6	Своевременное результативное ведение отчетно – четной документации	10			
	ВСЕГО количество баллов:	**35**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должностям (старший воспитатель, методист)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
1.	**Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий – не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
1.1	Участие методиста, 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) на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара и выше	1 балл			
1.2	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90%; 91%-100%	от 3 до 5 баллов			
1.3	Доля педагогических работников ОО, 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 баллов			
1.4	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня) на базе ОО на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара и выше	от 3 до 5 баллов			

1.5	Реализация социального партнерства с целью повышения эффективности образовательной деятельности в ДОУ с образовательными учреждениями: - с общеобразовательными учреждениями; - с образовательными учреждениями дополнительного образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты и поддержки населения, среднего профессионального образования; - учреждениями высшего профессионального образования, научными организациями, учреждениями дополнительного профессионального образования	от 3 до 5 баллов			
1.6	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне городского округа Самара на региональном уровне на федеральном уровне	3 балла			
1.7	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара на региональном уровне и выше	от 3 до 5 баллов			
1.8	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) Призер на уровне внутригородского района Победитель на уровне внутригородского района Призер на уровне городского округа Самара и выше Победитель на уровне городского округа Самара и выше	от 3 баллов			
	Итого баллов:	**32**			
2	**Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
2.1	Сопровождение организации работы специалистов с воспитанниками ОВЗ (при наличии индивидуального образовательного маршрута, программы.	5 баллов			
2.2.	Наличие положительной динамики в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы групп компенсирующей направленности: - 20% - 39% от числа обучающихся;	от 3 до 5 баллов			

	- 40% - 59% от числа обучающихся; - 60% и более от числа обучающихся				
	Итого баллов:	**10**			
3	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
3.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня) Призер на уровне внутригородского района Победитель на уровне внутригородского района Призер на уровне городского округа Самара и выше Победитель на уровне городского округа Самара и выше	от 1 до 5 баллов			
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период Да Нет	5 баллов			
3.3.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды групп ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	от 3 до 5 баллов			
3.4	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	5 баллов			
3.5.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	5 баллов			
3.6.	Участие в разработке и реализации проектов по образовательной деятельности, в инновационной деятельности на уровне: одной группы ОО; на уровне ОО; на уровне внутригородского района	от 3 до 5 баллов			
	Итого баллов:	**30**			
	ВСЕГО количество баллов:	**72**			
№		**Кол-во**	Само-	Основание	Оценка

пункта	**Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников (воспитатель)**	**баллов**	оценка	оценки	комиссии
1.	**Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий – не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
1.1	Разработка и реализация проектов по образовательной деятельности, в инновационной деятельности на уровне: одной группы ОО; на уровне ОО; на уровне внутригородского района	от 1 до 3 балла			
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	1 балл			
1.3	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня): на базе ОО на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара и выше	1 балл			
1.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): Лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник на уровне внутригородского района Лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник на уровне городского округа Самара и выше Призер на уровне внутригородского района Победитель на уровне внутригородского района Призер на уровне городского округа Самара и выше Победитель на уровне городского округа Самара и выше	от 1 до 3 балла			
1.5	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: на уровне ОО	от 1 до 3 балла			

	на уровне муниципалитета на уровне образовательного округа на уровне региона на уровне РФ международного уровня				
1.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) на уровне ОО на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара на региональном уровне на федеральном уровне и выше	от 1 до 3 балла			
1.7	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) на уровне ОО на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара на региональном уровне на федеральном уровне и выше	1 балл			
	Итого баллов:	**15**			
2.	**Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
2.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат, от списочного состава группы): до 70%; свыше 70%	2 балла			
2.2.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1%; 2%; 3% и выше	1 балл			
2.3.	Разработка и реализация в системе дифференцированной работы с детьми, имеющими проблемы в развитии по индивидуальному маршруту адаптированной	от 1 до 5 баллов			

	образовательной программы. Позитивная динамика в результате коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК): от 1% до 4%; от 5% до 9%% 10% и выше от числа воспитанников имеющих заключения ПМПК				
	Итого баллов:	**8**			
3.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	от 1 до 3 баллов			
3.2.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	от 1 до 3 баллов			
3.3	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	от 1 до 3 баллов			
3.4.	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	от 1 до 3 баллов			
3.5.	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 суммируются) Участник Призер Победитель	от 1 до 3 баллов			

3.6.	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%	от 1 до 3 баллов			
3.7.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	1 балл			
3.8.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.2, 2.3) (в зависимости от уровня) на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара и выше **Примечание.** Участие коллектива (команды) приравнивается 1 воспитаннику	от 1 до 3 баллов			
3.9.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2 балла			
3.10.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1 балл			
3.11.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1 балл			
	Итого баллов:	**26**			
	ВСЕГО количество баллов:	**49**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников (музыкальный руководитель)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
1.	**Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий – не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
1.1	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	от 1 до 5 баллов			
1.2	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками	от 1 до 3			

	образовательных отношений				
1.3	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлением развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов.	от 1 до 3			
1.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): Лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник на уровне внутригородского района Лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник на уровне городского округа Самара и выше Призер на уровне внутригородского района Победитель на уровне внутригородского района Призер на уровне городского округа Самара и выше Победитель на уровне городского округа Самара и выше	от 1 до 5 баллов			
1.5	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: на уровне ОО на уровне муниципалитета на уровне образовательного округа на уровне региона на уровне РФ международного уровня	от 1 до 5 баллов			
1.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) на уровне ОО на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара на региональном уровне на федеральном уровне и выше	от 1 до 5 баллов			
1.7	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) на уровне ОО на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара	2 балл			

	на региональном уровне на федеральном уровне и выше				
1.8.	Разработка и реализация проектов по образовательной деятельности, в инновационной деятельности на уровне: одной группы ОО; на уровне ОО; на уровне внутригородского района и выше	от 1 до 5 баллов			
	Итого баллов:	**33**			
2.	**Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
2.1	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; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей **ДА** **НЕТ**	от 1 до 5 баллов			
2.2.	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	от 1 до 3 баллов			
2.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	от 1 до 3 баллов			
	Итого баллов:	**11**			
3.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
3.1	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи	от 1 до 4 баллов			

	(среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%; 80%-89%; 90% и более				
3.2	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	от 1 до 4 баллов			
3.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.2, 2.3) (в зависимости от уровня) на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара и выше Примечание. Участие коллектива (команды) приравнивается 1 воспитаннику	от 1 до 3 баллов			
3.4.	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) Участник Призер Победитель	от 1 до 3 баллов			
3.5	Участие педагогических работников в реализации плана совместной работы ДОО с родителями воспитанников по психолого-педагогическому просвещению, вовлечению родителей в совместную с детьми и педагогом деятельность, созданию ППС группы, ДОО на основе использования традиционных форм работы; - нестандартного инновационного подхода (постоянно действующего интерактивного взаимодействия).	от 1 до 3 баллов			
3.6	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	1 балл			

3.7	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2 балла			
3.8	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1 балл			
3.9	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1 балл			
3.10	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1 балл			
3.11	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 балл			
	Итого баллов:	**24**			
	ВСЕГО количество баллов:	**68**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников (инструктор по физической культуре)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
1.	**Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий – не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
1.1	Разработка и реализация проектов по образовательной деятельности, в инновационной деятельности на уровне: одной группы ОО; на уровне ОО; на уровне внутригородского района и выше	от 1 до 4 баллов			
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	от 1 до 3 баллов			
1.3	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня): на базе ОО на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара и выше	от 1 до 5 баллов			
1.4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): Лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник на уровне внутригородского района	от 1 до 4 баллов			

	Лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник на уровне городского округа Самара и выше Призер на уровне внутригородского района Победитель на уровне внутригородского района Призер на уровне городского округа Самара и выше Победитель на уровне городского округа Самара и выше				
1.5	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: на уровне ОО на уровне муниципалитета на уровне образовательного округа на уровне региона на уровне РФ	от 1 до 5 баллов			
1.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) на уровне ОО на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара на региональном уровне на федеральном уровне и выше	от 1 до 5 баллов			
1.7	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) на уровне ОО на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара на региональном уровне на федеральном уровне и выше	1 балл			
	Итого баллов:	**27**			
2.	**Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
2.1.	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	от 1 до 5 баллов			

	детей отсутствует; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей ДА НЕТ				
2.2.	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	от 1 до 3 баллов			
2.3.	Разработка и реализация в системе дифференцированной работы с детьми, имеющими проблемы в развитии по индивидуальному маршруту адаптированной образовательной программы. Позитивная динамика в результате коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК): от 1% до 4%; от 5% до 9%% 10% и выше от числа воспитанников имеющих заключения ПМПК	от 1до 5 баллов			
	Итого баллов:	**13**			
3.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
3.1	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	от 1 до 4 баллов			
3.2	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализую-щей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показа-теля, установленного ТУ/ДО для ОО	от 1 до 5 баллов			
3.3	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным	от 1 до 5 баллов			

	регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10%; 11%-19%; свыше 20%				
3.4	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья 1%; 2%; 3% и выше	1 балл			
3.5.	Реализация социального партнерства с целью повышения эффективности образовательной деятельности в ДОУ с образовательными учреждениями: - с общеобразовательными учреждениями; - с образовательными учреждениями дополнительного образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты и поддержки населения, среднего профессионального образования; - учреждениями высшего профессионального образования, научными организациями, учреждениями дополнительного профессионального образования	от 1 до 3 баллов			
3.6	Участие педагогических работников в реализации плана совместной работы ДОО с родителями воспитанников по психолого-педагогическому просвещению, вовлечению родителей в совместную с детьми и педагогом деятельность, созданию ППС группы, ДОО на основе использования традиционных форм работы; - нестандартного инновационного подхода (постоянно действующего интерактивного взаимодействия).	от 1 до 4 баллов			
3.7	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2 балла			
3.8	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1 балл			
3.9	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1 балл			
3.10	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1 балл			
	Итого баллов:	**27**			
	ВСЕГО количество баллов:	**67**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должностям педагогических**	**Кол-во баллов**	Само-оценк	Основание оценки	Оценка комиссии

	работников (педагог-психолог)		а		
1.	**Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий – не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
1.1	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) на уровне ОО на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара на региональном уровне на федеральном уровне и выше	1 балл			
1.2	Разработка и реализация проектов по образовательной деятельности, в инновационной деятельности на уровне: одной группы ОО; на уровне ОО; на уровне внутригородского района и выше	от 1 до 4 баллов			
1.3	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т. ч. публикации в электронных сборниках) на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара на региональном уровне на федеральном уровне и выше	от 1 до 4 баллов			
1.4	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса Да Нет	4 балла			
1.5	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) Участник на уровне внутригородского района Участник на уровне городского округа Самара Участник на региональном уровне Участник на федеральном уровне и выше Лауреат на уровне внутригородского района	от 1 до 4 баллов			

	Лауреат на уровне городского округа Самара Лауреат на региональном уровне Лауреат на федеральном уровне и выше Призер на уровне внутригородского района Призер на уровне городского округа Самара Призер на региональном уровне Призер на федеральном уровне и выше				
1.6	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) Участник на уровне внутригородского района Участник на уровне городского округа Самара Участник на региональном уровне Участник на федеральном уровне и выше Лауреат на уровне внутригородского района Лауреат на уровне городского округа Самара Лауреат на региональном уровне Лауреат на федеральном уровне и выше Призер на уровне внутригородского района Призер на уровне городского округа Самара Призер на региональном уровне Призер на федеральном уровне и выше	от 1 до 4 баллов			
1.7	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня) на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара на региональном уровне на федеральном уровне и выше	от 1 до 4 баллов			
1.8	Результативность деятельности педагога-психолога в составе рабочей группы экспертной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара на региональном уровне на федеральном уровне и выше	от 1 до 4 баллов			
1.9	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов,				

	рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 балл			
	Итого баллов:	**30**			
2.	**Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
2.1	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; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей ДА НЕТ	от 1 до 4 баллов			
2.2	Качественное осуществление инклюзивного сопровождения детей с ОВЗ групп общеразвивающей направленности. Участие в разработке адаптированной образовательной программы по оказанию дифференцированной помощи детям с ОВЗ по разделу «Социально-коммуникативное развитие». Охват детей от 20% до 39% от числа детей с заключением ПМПК; - 40%-59%; - 60% и более	от 1 до 3 баллов			
2.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога-психолога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППк, ПМПК)	от 1 до 4 баллов			
	Итого баллов:	**11**			
3.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
3.1.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (при переходе во вторую младшую группу, среднюю, старшую,	от 3 до 5 баллов			

	подготовительную, завершение дошкольного образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (при переходе во вторую младшую группу, среднюю, старшую, подготовительную, завершение дошкольного образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (при переходе во вторую младшую группу, среднюю, старшую, подготовительную, завершение дошкольного образования). Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.				
3.2.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	от 3 до 5 баллов			
3.3.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	от 3 до 5 баллов			
3.4.	Создание и постоянное обновление развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программы ДО: - предметно-пространственная среда группы частично соответствует ФГОС ДО (до 70%); - в большей степени соответствует требованиям ФГОСТ ДО (от 71% до 89%); - ППС полностью соответствует требованиям (от 90% и более). Осуществляется творческий авторский подход при организации РППС ДОО по направлению профессиональной деятельности педагога.	от 3 до 5 баллов			
3.5.	Участие педагога во взаимном партнерстве с разными социальными институтами. Реализация плана совместной социально-педагогической работы с: - общеобразовательными учреждениями; - с образовательными учреждениями дополнительного образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты, среднего профессионального образования;	От 2 до 4 баллов			

	- высшего профессионального образования, научными организациями.				
	Итого баллов:	**24**			
	ВСЕГО количество баллов:	**65**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников (учитель-логопед, учитель – дефектолог (в т. ч. Для детей с ОВЗ))**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
1.	**Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий – не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
1.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом Да Нет	от 1 до 4 баллов			
1.2	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	от 1 до 4 баллов			
1.3	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня) Участник на уровне внутригородского района Участник на уровне городского округа Самара Участник на региональном уровне Участник на федеральном уровне и выше Лауреат на уровне внутригородского района Лауреат на уровне городского округа Самара Лауреат на региональном уровне Лауреат на федеральном уровне и выше Призер на уровне внутригородского района Призер на уровне городского округа Самара Призер на региональном уровне Призер на федеральном уровне и выше Победитель на уровне внутригородского района	от 1 до 5 баллов			

	Победитель на уровне городского округа Самара Победитель на региональном уровне Победитель на федеральном уровне и выше				
1.4	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара на региональном уровне на федеральном уровне и выше	от 1 до 4 баллов			
1.5	Разработка и реализация проектов по образовательной деятельности, в инновационной деятельности на уровне: одной группы ОО; на уровне ОО; на уровне внутригородского района и выше	от 1 до 3 баллов			
1.6	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО на уровне ОО на уровне муниципалитета, на уровне образовательного округа, на уровне региона, российском или международном уровнях	от 1 до 3 баллов			
1.7	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах коррекционно-развивающих программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) на уровне муниципалитета на уровне образовательного округа на уровне региона, российском или международном уровнях	от 1 до 3 баллов			
1.8	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;	от 1 до 4 баллов			

	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона				
	Итого баллов:	**30**			
2.	**Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
2.1	Превышение плановой наполняемости свыше 20% и более	от 1 до 4 баллов			
2.2.	Качественное осуществление инклюзивного сопровождения детей с ОВЗ групп общеразвивающей направленности. Участие в разработке адаптированной образовательной программы по оказанию дифференцированной помощи детям с ОВЗ по разделу «Социально-коммуникативное развитие». Охват детей от 20% до 39% от числа детей с заключением ПМПК; - 40%-59%; - 60% и более.	от 1 до 4 баллов			
2.3.	Достижение положительной динамики в развитии ребенка с ОВЗ в рамках инклюзивного образования в соответствии с адаптированной образовательной программой ДО: от 20% до 39% от числа детей с заключением ПМПК; - 40%-59%; - 60% и более	от 1 до 3 баллов			
	Итого баллов:	**11**			
3.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
3.1	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):				
3.1.1.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи»	от 1 до 3 баллов			

	по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся				
3.1.2.	Учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется) по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» по разделу «формирование письменной речи» 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	от 1 до 3 баллов			
3.1.3.	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» 10%-19% от числа обучающихся; 20%-29% от числа обучающихся; 30% и более от числа обучающихся	от 1 до 3 баллов			
3.2.	Создание и постоянное обновление развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО и основной образовательной программы ДО: - предметно-пространственная среда группы частично соответствует ФГОС ДО (до 70%); - в большей степени соответствует требованиям ФГОСТ ДО (от 71% до 89%); - ППС полностью соответствует требованиям (от 90% и более). Осуществляется творческий авторский подход при организации РППС ДОО по направлению	от 1 до 4 баллов			

	профессиональной деятельности педагога.				
3.3.	Участие педагога во взаимном партнерстве с разными социальными институтами. Реализация плана совместной социально-педагогической работы с: - общеобразовательными учреждениями; - с образовательными учреждениями дополнительного образования, культуры, здравоохранения, социальной защиты, среднего профессионального образования; - высшего профессионального образования, научными организациями.	от 1 до 3 баллов			
3.4	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) на уровне внутригородского района на уровне городского округа Самара и выше	от 1 до 3 баллов			
3.5	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%	от 1 до 3 баллов			
3.6	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%	от 1 до 3 баллов			
3.7	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса Да Нет	от 1 до 3 баллов			
	Итого баллов:	**28**			
	ВСЕГО количество баллов:	**69**			
№		**Кол-во**	**Само-**	**Основание**	**Оценка**

пункта	Критерии оценки качества работы по должности/профессии (помощник воспитателя)	баллов	оценка	оценки	комиссии
2.	**Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости – не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
2.1	Превышение плановой наполняемости посещаемости				
	-свыше20% и более	5			
2.2	Отсутствие замечаний по правилам санитарно-эпидемиологическим нормативам	5			
	Итого баллов:	**10**			
3.	**Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения – не менее 25%от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
3.1	-45-69% выполнение детодней	5			
3.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей (работников) на качество присмотра и ухода за воспитанниками	5			
3.3	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	5			
3.4	Экономичное расходование материальных средств	5			
3.5	Помощь и участие в построении развивающего пространства в группе	5			
	Итого баллов:	**25**			
	ВСЕГО количество баллов	**35**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности /профессии (кастелянша)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
4.1	Уменьшение количества списываемого инвентаря от учтенного для использования по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом:	**Баллы не суммируются**			
	на 3%	1			
	на 5%	2			
	на 7%	3			
4.2	Эффективность участия в декораторско-оформительских работах по обеспечению мероприятий и организаций условий развивающей пространственно-предметной среды ДОУ	3			
4.3	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования,	2			

	спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов				
	ВСЕГО количество баллов	**8**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности/профессии (машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
4.1	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период или внутренних проверок)	2			
4.2	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	3			
4.3	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов.	3			
4.4	Эффективная работа по созданию предметно - пространственной среды музыкального, спортивного залов, групповых помещений и территории ДОУ	1			
	ВСЕГО количество баллов	**9**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности/профессии (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - дворник)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
4.1	Отсутствие нарушений содержания территории, прогулочных участков, теневых навесов, игрового оборудования и малых архитектурных форм в соответствии с требованиями СанПиН (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период или внутренних проверок)	3			
4.2	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории ДОУ в разные сезоны года	1			
4.3	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию прилегающей территории	4			
	ВСЕГО количество баллов:	**8**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности/профессии (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии

4.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
4.1	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории и в помещениях ДОУ в разные сезоны года	1			
4.2	Отсутствие аварийных ситуаций, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	3			
4.3	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	4			
	ВСЕГО количество баллов:	**8**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности/профессии (уборщик служебных помещений)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
4.1	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период или внутренние проверки)	7			
4.2	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории и в помещениях ДОУ в разные сезоны года	1			
	ВСЕГО количество баллов	**8**			
№ пункта	**Критерии оценки качества работы по должности/профессии (сторож)**	**Кол-во баллов**	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	**Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда**				
4.1	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории и в помещениях ДОУ в разные сезоны года	1			
4.2	Отсутствие неправомерных действий (либо бездействие) при предотвращении чрезвычайных и непредвиденных ситуации в ДОУ и на территории	7			
	ВСЕГО количество баллов	**8**			

Примечание: *Баллы устанавливаются только при наличии подтверждающих документов.*

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №181» г.о. Самара от 28.09.2021г.

Методика формирования фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$ФОТ = \sum_{i=1}^{k} \left(\frac{\left(NROP_{zi} + NPU_{zi}\right) \times D_{ki} \times n_z}{13} \right)$$

где: NROPzi - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника расходов на оплату труда работников отдельно по средствам областного и городского бюджетов;

NPUZI - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников отдельно по средствам областного и городского бюджетов;

Dki - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

NZ - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

k - дата, на которую используется численность обучающихся: на 1 января и 1 сентября;

13 - количество месяцев в году и один месяц на резерв отпусков;

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

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

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле:

БЧф=ФОТ * 78,2%, где

- БЧф – базовая часть оплаты труда работников,

ФОТ – фонд оплаты труда работников,

78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения определяется по формуле

СЧф = ФОТ * 21,8%, где

- СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников,

ФОТ - фонд оплаты труда работников,

21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников.

Полученная стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по видам выплат в соответствии с Постановление от 27.01.2009г. № 39, а именно:

- надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии 24%;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста 13%;
- надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников

(интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости 13%;

- надбавка медицинским работникам, воспитателям и помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения 25%;
- надбавка работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста 25%;

Размер ежемесячных стимулирующих выплат (выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии; выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости; выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения; работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников) устанавливаются в баллах.

Размер выплат по бальной системе определяются по формуле:

Размер выплаты	=	Стимулирующий фонд (в рублях) /	Максимальную сумму баллов всех работников	x Количество баллов каждым работником

т.е. стимулирующий фонд делится на состав всех работников и множится на все максимальные критерии, утвержденные в положении в соответствии с занимаемой должностью и видом выплаты, так определяется стоимость 1 балла в соответствии с каждым видом выплат. Полученная стоимость 1 балла умножается на то количество баллов, которое набрал каждый сотрудник по результатам самоанализа. Это и будет стимулирующая часть каждого сотрудника.

Установление стимулирующих выплат работникам по результатам работы производится два раза в год на 1 января и 1 сентября и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения. Для установления вида и размера стимулирующих выплат за конкретный период времени в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В соответствии с установленными критериями в Положении по оплате труда работники представляют старшим воспитателям материалы по самоанализу деятельности до 25 числа месяца.

Старшие воспитатели до 26 числа месяца представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу с показателями деятельности работников.

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

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

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 56
(пятьдесят шесть) листов.
Заведующий МБДОУ «Детский
сад № 181» г.о. Самара
О.В. Соломонова