



Согласовано:
Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации МБДОУ
«Детский сад № 75» г.о.Самара


И.Н. Подусова
«29» сентября 2021 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 75» г.о.Самара


О.И. Артюкова
приказ от 29.09.2021 № 69-од

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 75»
городского округа Самара**

(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 75» 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», приказом Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021

года, Методикой расчета и распределения фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 75» г.о. Самара.

1.3. 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).

1.4. 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);
- доплата до установленного Федеральным законом МРОТ.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
 - выплаты 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;
 - выплаты медицинским работникам, воспитателям и помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
 - выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста (воспитатели и иные педагогические работники, помощники воспитателя, медицинские работники);
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;
 - ежемесячная денежная выплата молодым специалистам;
 - единовременные премии.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией

городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей служащих и профессий рабочих.

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

1.8. 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.

Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

1.9. 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.

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

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

1.11. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.13. 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, предусмотренные настоящим Положением.

1.14. На выплату материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской деятельности (платные образовательные услуги).

2. Порядок и условия формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) МБДОУ «Детский сад № 75» г.о. Самара представляет собой сумму денежных средств, направляемых на оплату труда. Формирование фонда оплаты труда дошкольного учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объема бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период. Фонд оплаты труда формируется на календарный год с корректировкой на 01 января и на 01 сентября по итогам комплектования и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения. Финансовые источники фонда оплаты труда - субсидии из областного, городского бюджета и от приносящей доход деятельности (платных образовательных услуг). Фонд оплаты труда от

приносящей доход деятельности (ПУ) формируется от оказания платной услуги.

2.2. Работники учреждения, участвующие в оказании платных образовательных и иных услуг, получают заработную плату от данной деятельности. ФОТ_{пу} формируется на календарный год.

$$\text{ФОТ}_{\text{пу}} = \text{Н} \times \text{Рсу} \times 55\%, \text{ где}$$

Н - количество потребителей услуги;

Рсу - расчет стоимости услуги (чел/час).

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения производится в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного в части реализации образовательных программ и бюджета г.о. Самара в части реализации присмотра и ухода по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{N} \times \text{D} \times \text{H}, \text{ где}$$

Н – норматив финансового обеспечения (областные средства и средства г.о. Самара);

Д – соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения;

Н – количество воспитанников в учреждении.

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой (БЧ_{фот}) и стимулирующей части (СЧ_{фот}).

Базовая часть (БЧ_{фот}) определяется по формуле:

$$\text{БЧ}_{\text{фот}} = \text{ФОТ} \times 71,7\%,$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников на текущий финансовый год;

не более 71,7% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников, в которую включается оплата труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных).

Стимулирующая часть (СЧ_{фот}) определяется по формуле:

$$\text{СЧ}_{\text{фот}} = \text{ФОТ} \times 28,3\%,$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников на текущий финансовый год;

не менее 28,3% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников, которая включает надбавки стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда заведующего учреждением и главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

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

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

3.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

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

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

3.7. Назначение стимулирующих выплат заведующему учреждением осуществляется по решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица.

3.8. По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица заведующему учреждением могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за сложность и напряженность работы;
- премия за период работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия;
- надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг.

3.8.1. Для установления надбавки за сложность и напряженность работы заведующему учреждением используются следующие показатели:

- выполнение большого объема работ;
- качественное выполнение срочных работ;
- выполнение работ, определенных в рамках проведения мероприятий различного уровня (районного, городского, областного, общероссийского и международного);
- выполнение заданий особой важности.

Надбавка за сложность и напряженность работы заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования на срок не

более одного года. Размер указанной надбавки предельным размером не ограничивается.

3.8.2. Премия за период работы (месяц, квартал, полугодие, год) заведующему учреждением устанавливается и выплачивается в зависимости от выполнения установленных критериев.

При невыполнении критериев премирования премия может быть уменьшена или не начислена.

3.8.3. Заведующему учреждением может быть выплачена единовременная премия:

в связи с профессиональными праздниками;

умелое и оперативное руководство по предупреждению и ликвидации последствий форс-мажорных ситуаций.

3.8.4. Заведующему учреждением может выплачиваться надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг в зависимости от выполнения следующих критериев:

оперативность учета социального заказа на получение платных дополнительных образовательных услуг;

эффективность организации платных дополнительных образовательных услуг;

эффективность обеспечения контроля процесса предоставления платных дополнительных образовательных услуг;

соблюдение финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных дополнительных образовательных услуг;

отсутствие обоснованных жалоб на организацию и предоставление платных дополнительных образовательных услуг.

Размер надбавки за предоставление платных дополнительных образовательных услуг устанавливается заведующему учреждением решением комиссии по распределению стимулирующих выплат в размере до 10 процентов от общей суммы начисленных доходов от предоставления данных услуг в соответствующем месяце, но не более величины месячной заработной платы заведующего учреждением.

3.9. Заведующему учреждением может быть выплачена материальная помощь по решению работодателя в следующих случаях:

длительного (более одного месяца) заболевания работника;

заболевания, требующего оперативного вмешательства либо необходимость дорогостоящего лечения;

тяжелого финансового положения, связанного с утратой в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;

смерти работника или смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения);
бракосочетания работника;
рождения ребенка;

увольнения в связи с выходом на пенсию из данного учреждения впервые.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи заведующему учреждением является его заявление с приложением подтверждающих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Материальная помощь заведующему учреждением выплачивается по приказу Департамента образования.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

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

4.3. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда установлен в Приложении № 1 к Положению об оплате 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 отменяются.

4.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.5. 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.

4.6. 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).

4.7. 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.

4.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, доплата до установленного Федеральным законом МРОТ, 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).

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (с задержкой психического развития) выплачивается воспитателям, другим педагогическим работникам, младшим воспитателям, выполняющим обязанности ассистента в помощь ребенку с ограниченными возможностями здоровья (с задержкой психического развития).

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

4.12. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

4.13. 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 нормы 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.

5. Порядок распределения фонда оплаты труда работников ДОО с учетом источников финансового обеспечения

5.1. Распределение месячного ФОТ работников за счет *областного бюджета* приведено в таблице № 1:

Таблица № 1

Месячный фонд оплаты труда, ФОТ _{мес}					
ФОТ _{мес} = ФОТ _{год} ÷ 12 мес.	месячная базовая часть (ФОТ _{мес} *71,7%), БЧ _{мес}	месячная стимулирующая часть (ФОТ _{мес} *28,3%), СЧ _{мес}	в том числе на:		
			стимулирующая часть выплаты по результатам работы (СЧ _{мес} *не менее 83%), СЧВ _{pp}	стимулирующая часть выплаты руководителю учреждения (СЧ _{мес} * не более 14,7%), СЧВ _{рук}	стимулирующая часть выплаты на премиальный фонд, (СЧ _{мес} *не менее 2,3%), СЧВ _{пр}
100%	71,70%	28,30%	83,00%	14,70%	2,30%
1	2	3	4	5	6

1.1. Распределение месячного ФОТ работников за счет *городского бюджета* приведено в таблице № 2:

Таблица № 2

Месячный фонд оплаты труда, ФОТ _{мес}				
ФОТ _{мес} = ФОТ _{год} ÷ 12 мес.	месячная базовая часть (ФОТ _{мес} *71,7%), БЧ _{мес}	месячная стимулирующая часть (ФОТ _{мес} *28,3%), СЧ _{мес}	в том числе на:	
			стимулирующую часть выплаты по результатам работы (СЧ _{мес} *не более 93%), СЧВ _{pp}	стимулирующую часть выплаты на премиальный фонд, (СЧ _{мес} *не менее 7%), СЧВ _{пр}
100%	71,70%	28,30%	93,00%	7,00%
1	2	3	4	5

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Порядок установления стимулирующих выплат по результатам работы за период - учебный год.

6.1.1. Установление надбавки работникам производится по результатам

работы за учебный год и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

Распределение стимулирующей части выплаты по результатам работы *за счет областного бюджета* приведено в таблице № 3:

Таблица № 3

Распределение стимулирующей части выплаты по результатам работы, СЧВ _{pp}					
ВСЕГО, СЧВ _{pp} + СЧВ _{pp(ин)гор}	1. <i>За применение инновационных педагогических технологий</i> (воспитатели и иные педагогические работники)	2. <i>Ежемесячные надбавки за выслугу лет</i> (воспитатели и иные педагогические работники, помощники воспитателя, медицинские работники)	3. <i>За сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости</i> (воспитатели и иные педагогические работники, помощники воспитателя)	4. <i>За обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ</i> (воспитатели, медицинские работники, помощники воспитателя)	5. <i>За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</i> (все работники)
	<u>не менее - 24%</u> ((СЧВ _{pp} *24%) + СЧВ _{pp(ин)гор}), СЧВ _{pp(ин)}	<u>не менее 13%</u> (СЧВ _{pp} *20,1252%), СЧВ _{pp(выс)}	<u>не менее - 13%</u> (СЧВ _{pp} *13%), СЧВ _{pp(слож)}	<u>не менее - 25%</u> (СЧВ _{pp} *25%), СЧВ _{pp(пос)}	<u>не более - 25%</u> (СЧВ _{pp} *17,8748%), СЧВ _{pp(кач)}
1	2	3	4	5	6
100,0000%	24,0000%	20,1252%	13,0000%	25,0000%	17,8748%

Распределение стимулирующей части выплаты по результатам работы *за счет городского бюджета* приведено в таблице № 4:

Таблица № 4

Распределение стимулирующей части выплаты по результатам работы, СЧВ _{pp}					
ВСЕГО, СЧВ _{pp}	1. <i>За применение инновационных педагогических технологий</i> (воспитатели и иные педагогические работники)	2. <i>Ежемесячные надбавки за выслугу лет</i> (воспитатели и иные педагогические работники, помощники воспитателя, медицинские работники)	3. <i>За сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости</i> (воспитатели и иные педагогические работники, помощники воспитателя)	4. <i>За обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ</i> (воспитатели, медицинские работники, помощники воспитателя)	5. <i>За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</i> (все работники)
	<u>не менее - 24%</u> ((СЧВ _{pp} *24%) СЧВ _{pp(ин)}	<u>не менее 13%</u> (СЧВ _{pp} *20,1252%), СЧВ _{pp(выс)}	<u>не менее - 13%</u> (СЧВ _{pp} *13%), СЧВ _{pp(слож)}	<u>не менее - 25%</u> (СЧВ _{pp} *25%), СЧВ _{pp(пос)}	<u>не более - 25%</u> (СЧВ _{pp} *17,8748%), СЧВ _{pp(кач)}
1	2	3	4	5	6
100,0000%	24,0000%	13,0000%	13,0000%	25,0000%	25,0000%

В целях полного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников за счет городского бюджета, средства, направленные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий, суммируются со средствами

областного бюджета, направленными на стимулирующие выплаты педагогическим работникам за применение инновационных педагогических технологий, и распределяются педагогическим работникам ежемесячно по результатам работы ($СЧВ_{pp(ин)обл} + СЧВ_{pp(ин)гор}$).

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

6.1.3. Размер ежемесячной стимулирующей надбавки устанавливается в баллах.

Количество баллов работника по подкритериям каждого критерия суммируется. Общее количество баллов всех работников, имеющих право на вышеуказанные выплаты, по каждому критерию суммируется.

Расчет стоимости одного балла по каждому критерию производится по формуле:

$$С_{бал(крит)} = СЧВ_{pp(крит)} \div КЭФ_{общ(крит)},$$

где:

$С_{бал(крит)}$ – стоимость 1 балла по критерию,

$СЧВ_{pp(крит)}$ – стимулирующая часть ФОТ, направленная на ежемесячные стимулирующие выплаты по критерию,

$КЭФ_{общ(крит)}$ – общее количество баллов всех работников по критерию.

Расчет стимулирующей выплаты каждому работнику по каждому критерию производится по формуле:

$$СВ_{p(крит)} = С_{бал(крит)} \times КЭФ_{p(крит)}$$

где:

$СВ_{p(крит)}$ – стимулирующая выплата работника по критерию,

$С_{бал(крит)}$ – стоимость 1 балла по критерию,

$КЭФ_{p(крит)}$ – общее количество баллов работника по критерию.

6.1.4. В соответствии с установленными критериями в срок до 30 сентября текущего года работники предоставляют комиссии по распределению стимулирующих выплат листы самооценки с приложением необходимых документов по результатам деятельности в течение периода - с 01 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года.

6.1.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат после получения информации о показателях деятельности работников рассматривает предоставленные материалы в последний рабочий день сентября месяца.

6.1.6. Размер надбавки каждого работника устанавливается согласно решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

6.1.7. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат заведующий учреждением не позднее первого рабочего дня октября месяца издает приказ о ежемесячной выплате стимулирующих выплат на период – с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего года.

6.1.8. 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) 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.

6.1.9. Работникам, отработавшим неполный период, надбавка за период начисляется пропорционально отработанному времени.

6.1.10. При образовавшейся экономии стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ финансовые средства могут быть перераспределены на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения в виде единовременных премий.

6.2. Порядок установления ежемесячной стимулирующей надбавки работникам, впервые поступившим на работу в дошкольное учреждение в течение учебного года.

6.2.1. Работникам, впервые поступившим на работу в дошкольное учреждение в течение учебного года, за первые 4 месяца работы стимулирующие выплаты не начисляются.

Работникам выплачиваются единовременные премии в размере 3500 руб. ежемесячно в течение 4 месяцев при условии соблюдения трудовой дисциплины и отсутствия фактов травматизма воспитанников во время образовательного процесса.

6.2.2. По истечении вышеуказанного срока работник предоставляет комиссии по распределению стимулирующих выплат лист самооценки с приложением необходимых документов по результатам деятельности за период - 4 месяца со дня приема на работу.

6.2.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат после получения информации о показателях деятельности работника рассматривает на внеочередном заседании предоставленные материалы в последний рабочий день 4-го месяца со дня приема работника на работу.

6.2.4. Размер надбавки работника устанавливается согласно решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии, присутствующими на заседании. Вновь установленная надбавка выплачивается работнику ежемесячно до августа месяца включительно. Далее работник предоставляет

комиссии по распределению стимулирующих выплат лист самооценки с приложением необходимых документов по результатам деятельности вместе с остальными работниками.

6.2.5. По результатам внеочередного заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат производится перерасчет стимулирующих выплат всех сотрудников, в связи с тем, что изменяется общее количество баллов всех работников по каждому критерию.

6.3. Порядок выплаты единовременной премии

6.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии из фонда экономии фонда оплаты труда:

за 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) – не менее 500 руб.;

за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания) – не более одного должностного оклада;

за высокое профессиональное мастерство (открытые мероприятия на уровне города, области) - не менее 1000 руб.;

за сложность и важность выполняемой работы - не более одного должностного оклада;

в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет со дня рождения) - в размере 4 000 руб.;

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем дошкольного работника) – не менее 500 руб.

6.3.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат и оформляется приказом.

6.3.3. 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.

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

6.4. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

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

6.4.2. 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.

6.4.3. 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.

6.4.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы в других учреждениях по вышеуказанным должностям суммируется.

6.4.5. 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.

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

Работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

6.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику.

6.5.1. 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.

6.5.2. 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 6.5.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

6.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.5.1, абзацах первом и втором пункта 6.5.2. 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.

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

6.6.1. Педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж работы менее 2-х лет, выплачивается надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время.

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

6.7. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание.

6.7.1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются надбавки:

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

7.2. 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.

7.3. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников <u>Воспитатель</u>		Самооценка (выделить нужное)	Примечание Максимальное кол-во баллов	Предостав- ленные документы	Основание	Оценки комиссии
1. Выплаты за применение инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	0/4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 3.2	
1.2.	Использование /разработка авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной экспериментальной площадки, функционирующей на базе ОО	1/3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 4.1	
1.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - «Будущие профессионалы 5 +»	2/4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 2.2	
1.3.1	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - региональные и федеральные конкурсы, утвержденные в перечне Министерства образования Самарской области и другие мероприятия технической направленности	2/4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 2.1	
1.3.2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - конкурсы, акции утвержденные приказами органов управления образованием, администрацией внутригородского района; - другие конкурсы (не более 3-х)	2/4 1/3	Мах – 7 баллов		Приказ 412 П 2.3	
1.4.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (не более 1 конкурса каждого уровня): Районный уровень (участник / победитель) Городской уровень (участник / победитель) Региональный уровень (участник / победитель)	1/3 2/4 2/5	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.2	
1.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.4	
1.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.5	
1.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (за рамками ИОЧ)	0/2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 4.7	
1.8.	Руководство творческой группой, участие в работе жюри, экспертного совета: ДОУ/район/город/РФ	1/2/3/4	(баллы суммируются) Мах – 5 балла		Приказ 412 П 4.6	
1.9.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам анкетирования не реже 1 раза в полугодие): 80 %– 89 % 90 % и более	0 2 3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 1.2	

1.10.	Публичное представление опыта работы с детьми: ДОУ/район/город/область	3/5/7/10	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов			
1.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	0/3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 4.3	
	ИТОГО:		Мах – 80 б.			
2. Выплаты за сложность контингента воспитанников (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Сложность организации воспитательного процесса в группах <u>раннего и младшего дошкольного возраста</u> (первый год посещения ДОУ).	0/5	Мах – 5 баллов			
2.2.	Позитивная динамика индивидуальной работы с детьми с отклонениями в поведении (по рекомендации психолога ДОУ)	0/5	Мах – 5 баллов			
2.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основании журнала индивидуальной работы)	0/5	Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 1.3	
	ИТОГО:		Мах – 15 баллов			
3. Выплаты за обеспечение высокой посещаемости (не менее 25% от СЧ ФОТ)						
3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава группы): Старш. возраст – 50 - 70 %; Млад. возраст – 40 - 60 % Старш. возраст – свыше 70 % Млад. возраст – свыше 60 %	10 15	Мах – 15 баллов		Приказ 412 П 1.8	
3.2.	Систематическая организация полного комплекса здоровьесберегающих мероприятий: утренняя зарядка, упражнения на прогулке, физминутки, беседы по темам ЗОЖ, гимнастика в постели, двигательные разминки (неполный комплекс/полный комплекс)	3/5	Мах – 5 баллов			
	ИТОГО:		Мах – 20 баллов			
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0/2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 5.6	
4.2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0/2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 5.7	
4.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников)	0/3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 5.4	
4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	0/3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 1.5	
	ИТОГО:		Мах – 10 баллов			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога **полностью/не полностью** соответствует его самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии:

Н.А. Липатова

Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников <u>Музыкальный руководитель</u>		Самооценка (выделить нужное)	Примечание Максимально е кол-во баллов	Предостав- ленные документы	Основание	Оценка комиссии
1. Выплаты за применение инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	4	Мах – 4 балла		Приказ 412, п 3.2	
1.2.	Использование /разработка авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной экспериментальной площадки, функционирующей на базе ОО	1/3	Мах – 3 балла		Приказ 412, п 4.1	
1.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - «Будущие профессионалы 5 +»	2/4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 2.2	
1.3.1	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - региональные и федеральные конкурсы, утвержденные в перечне Министерства образования Самарской области и другие мероприятия технической направленности	2/4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 2.1	
1.3.2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - конкурсы, акции утвержденные приказами органов управления образованием, администрацией внутригородского района; - другие конкурсы (не более 3-х)	2/4 1/3	Мах – 7 баллов		Приказ 412 П 2.3	
1.4.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (не более 1 конкурса каждого уровня): Районный уровень (участник / победитель) Городской уровень (участник / победитель) Региональный уровень (участник / победитель)	1/3 2/4 2/5	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.2	
1.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.4	
1.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.5	
1.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (за рамками ИОЧ)	2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 4.7	
1.8.	Руководство творческой группой, участие в работе жюри, экспертного совета: ДОУ/район/город/РФ	1/2/3/4	(баллы суммируются) Мах – 5 балла		Приказ 412 П 4.6	

1.9.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам анкетирования не реже 1 раза в полугодие): 80 %– 89 % 90 % и более	2 3	Мах – 3 балла	Приказ 412 п 1.2	
1.10.	Публичное представление опыта работы с детьми: ДОУ/район/город/область	3/5/7/10	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов		
1.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3	Мах – 3 балла	Приказ 412 п 4.3	
ИТОГО:			Мах – 80 б.		
2. Выплаты за сложность контингента воспитанников (не менее 13% от СЧ ФОТ)					
2.1.	Сложность организации воспитательного процесса в группах <u>раннего и младшего дошкольного возраста (первый год посещения ДОУ).</u>	5	Мах – 5 баллов		
2.2.	Позитивная динамика индивидуальной работы с детьми с отклонениями в поведении (по рекомендации психолога ДОУ)	15	Мах – 5 баллов		
2.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основании журнала индивидуальной работы)	15	Мах – 5 баллов	Приказ 412, п 1.3	
ИТОГО:			Мах – 35 баллов		
3. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)					
3.1.	Создание элементов образовательной инфраструктуры по ФГОС ДО Изготовление атрибутов и элементов костюмов; Тематическое оформление музыкального зала.	2 2	Мах – 4 балла		
3.2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	2	Мах – 2 балла	Приказ 412, п 5.6	
3.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников)	2	Мах – 2 балла	Приказ 412, п 5.5	
3.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	2	Мах – 2 балла	Приказ 412, п 5.7	
ИТОГО:			Мах – 10 баллов		

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога **полностью/не полностью** соответствует его самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии:

Н.А. Липатова

Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников Инструктор по физической культуре		Самооценка (выделить нужное)	Примечание Максимальное кол-во баллов	Предоставленные документы	Основание	Оценка комиссии
1. Выплаты за применение инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	4	Мах – 4 балла		Приказ 412, п 3.2	
1.2.	Использование /разработка авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной экспериментальной площадки, функционирующей на базе ОО	1/3	Мах – 3 балла		Приказ 412, п 4.1	
1.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - конкурсы, утвержденные приказами органов управления образованием, администрацией внутригородского района; - другие конкурсы (не более 3-х)	2/4 1/3	(баллы суммируются) Мах – 7 баллов		Приказ 412, п 3.2	
1.4.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (не более 1 конкурса каждого уровня): Районный уровень (участник / победитель) Городской уровень (участник / победитель) Региональный уровень (участник / победитель)	1/3 2/4 2/5	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.2	
1.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.4	
1.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.5	
1.7.	- 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): 10 % - 19 % / свыше 20 % - 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: 5 % - 9 % / свыше 10 %	1/3 5/7	Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 5.2 Приказ 412 П 5.3	
1.8.	Руководство творческой группой, участие в работе жюри, экспертного совета: ДОУ/район/город/РФ	1/2/3/4	(баллы суммируются) Мах – 5 балла		Приказ 412 П 4.6	
1.9.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам анкетирования не реже 1 раза в полугодие): 80 %– 89 % 90 % и более	2 3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 1.2	
1.10.	Публичное представление опыта работы с детьми: ДОУ/район/город/область	3/5/7/10	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов			

1.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3	Max – 3 балла		Приказ 412 П 4.3	
ИТОГО:			Max – 80 б.			
2. Выплаты за сложность контингента воспитанников (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Сложность организации воспитательного процесса в группах <u>раннего и младшего дошкольного возраста</u> (первый год посещения ДОУ).	5	Max – 5 баллов			
2.2.	Позитивная динамика индивидуальной работы с детьми с отклонениями в поведении (по рекомендации психолога ДОУ)	15	Max – 5 баллов			
2.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основании журнала индивидуальной работы)	15	Max – 5 баллов		Приказ 412, п 1.3	
ИТОГО:			Max – 35 баллов			
3. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
3.1.	Создание элементов образовательной инфраструктуры по ФГОС ДО Тематическое оформление спортивного зала	2	Max – 2 балла			
3.2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	2	Max – 2 балла		Приказ 412, п 5.6	
3.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников)	3	Max – 3 балла		Приказ 412, п 5.5	
3.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	3	Max – 3 балла		Приказ 412, п 5.7	
ИТОГО:			Max – 10 баллов			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога **полностью/не полностью** соответствует его самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии:

Н.А. Липатова

Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников <u>Педагог-психолог</u>		Самооценка (выделить нужное)	Примечание Максимальное кол-во баллов	Предостав- ленные документы	Оценка комиссии	Основани
1. Выплаты за применение инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 2.2	
1.2.	Использование /разработка (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы методические рекомендации методическое пособие	2 3 5	Мах – 7 баллов		Приказ 412 П 3.7	
1.3.	- Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности - Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	2 3	Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 3.5 П 3.6	
1.4.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ: участник/ призер Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства: участник/ призер	2/5 2/5	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 3.1 Приказ 412 П 3.2	
1.5.	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): городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 2.1	
1.6.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 3.4	
1.7.	Руководство творческой группой, участие в работе жюри, экспертного совета: ДОУ/район/город/РФ	1/2/3/4	(баллы суммируются) Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 1.7	
1.8.	Результативность деятельности в составе психолого-педагогического консилиума по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	5	(баллы суммируются) Мах – 5 балла		Приказ 412 П 1.6	
1.9.	- Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста (от числа обратившихся): 80 %– 89 % 90 % и более - Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста (от числа обратившихся): 80 %– 89 % 90 % и более	2 3 2 3	Мах – 6 балла		Приказ 412 П 1.9 Приказ 412 П 1.10	
1.10.	Публичное представление опыта работы с детьми: ДОУ/район/город/область	3/5/7/10	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов			
1.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3	Мах – 3 балла			
ИТОГО:			Мах – 80 б.			
Выплаты за сложность контингента воспитанников (не менее 13% от СЧ ФОТ)						

2.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	1 2 2	Мах – 5 баллов	Приказ 412 П 1.1
2.2.	Организация курсов повышения родительской компетенции в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	0/5	Мах – 5 баллов	Приказ 412 П 3.8
2.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (адаптация к ДОУ, готовность к поступлению в школу); - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; - отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.	5 5 5	Мах – 15 баллов	Приказ 412 П 1.3
2.4	Разработка АООП	10	Мах – 10 баллов	
ИТОГО:			Мах – 35 баллов	
3. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)				
3.1.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований (содержание кабинета)	2	Мах – 2 балла	
3.2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	2	Мах – 2 балла	Приказ 412, п 5.6
3.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников)	3	Мах – 3 балла	Приказ 412, п 5.5
3.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	3	Мах – 3 балла	Приказ 412, п 5.7
ИТОГО:			Мах – 10 баллов	

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога **полностью/не полностью** соответствует его самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии:

Н.А. Липатова

Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников <u>Учитель-логопед</u>		Самооценка (выделить нужное)	Примечание Максимальное кол-во баллов	Предостав- ленные документы	Основание	Оценк комисси
1. Выплаты за применение инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ ФОР)						
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 2.1	
1.2.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): <ul style="list-style-type: none"> • создание; • создание и реализация; • 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. 	1 2 3 4	Мах – 7 баллов		Приказ 412 П 3.7	
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов): 1-2 человека более 3 человек	3 5	Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 1.3	
1.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник/ призер <ul style="list-style-type: none"> • на районном уровне; • на уровне городского округа Самара; • на региональном уровне; • на российском уровне 	1/2 1/3 2/4 2/4	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 3.1	
1.5.	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): городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов			
1.6.	Результативность участия учителя – логопеда в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 3.5	
1.7.	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	2 5 6	(баллы суммируются) Мах – 11 баллов		Приказ 412 П 2.2	
1.8.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ППК) (наличие приказов, сертификатов): - на уровне ДОУ - на районном уровне и выше	3 5	(баллы суммируются) Мах – 5 балла		Приказ 412 П 3.3	

1.9.	Публичное представление опыта работы с детьми: ДОУ/район/город/область	3/5/7/10	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов			
1.10.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 3.2	
	ИТОГО:		Мах – 80 б.			
2. Выплаты за сложность контингента воспитанников (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-логопеда на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): 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» <ul style="list-style-type: none"> • 10%-19% от числа обучающихся • 20%-29% от числа обучающихся • 30% и более от числа обучающихся 	2 5 10	Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 1.1.3	
2.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» <ul style="list-style-type: none"> • 10%-19% от числа обучающихся • 20%-29% от числа обучающихся • 30% и более от числа обучающихся • 	2 5 10	Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 1.2	
2.3.	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)	5	Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 1.1	
2.4.	Разработка АООП	10	Мах – 10 баллов			
	ИТОГО:		Мах – 35 баллов			
3. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): <ul style="list-style-type: none"> • 60-84% • свыше 85% 	1 2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 1.4	

4.2.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): <ul style="list-style-type: none"> • 60-84% • свыше 85% 	1 2	Мах – 2 балла	Приказ 412 П 1.5
4.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): <ul style="list-style-type: none"> • 60-84% • свыше 85% 	2 3	Мах – 3 балла	Приказ 412 П 1.6
4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	3	Мах – 3 балла	Приказ 412 П 1.7
ИТОГО:			Мах – 10 баллов	

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога **полностью/не полностью** соответствует его самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии:

Н.А. Липатова

Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников <u>Старший воспитатель</u>		Самооценка (выделить нужное)	Примечание Максимальное кол-во баллов	Предоставленные документы	Основание	Оценка комиссии
1. Выплаты за применение инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие в учреждении общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 3.2	
1.2.	Сопровождение инновационной площадки за отчётный период	3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 2.7	
1.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - региональные и федеральные конкурсы, утвержденные в перечне Министерства образования Самарской области; - «Будущие профессионалы 5 +»; - конкурсы, утвержденные приказами органов управления образованием, администрацией внутригородского района; - другие конкурсы (не более 3-х)	2/4 2/4 2/4 1/3	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов			
1.4.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 2.1	
1.5.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня): городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 2.2	
1.6.	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): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П	
1.7.	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	2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 2.4	
1.8.	Руководство творческой группой, участие в работе жюри, экспертного совета: ДОУ/район/город/РФ	1/2/3/4	(баллы суммируются) Мах – 5 балла			
1.9.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства за отчётный период: участник победитель	2 3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 2.9	
1.10.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию: до 90 % более 90 %	10 15	Мах – 15 баллов		Приказ 412 П 2.3	

1.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 4.3	
ИТОГО:			Мах – 80 б.			
2. Выплаты за сложность контингента воспитанников (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Методическое сопровождение организации воспитательного процесса в группах <u>раннего и младшего дошкольного возраста</u> (первый год посещения ДОУ).	5	Мах – 5 баллов			
2.2.	Методическое сопровождение организации индивидуальной работы с детьми с отклонениями в поведении	5	Мах – 5 баллов			
2.3.	Методическое сопровождение организации индивидуальной работы с воспитанниками с ОВЗ (дети с заключениями ПМПК)	5	Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 1.3	
ИТОГО:			Мах – 15 баллов			
3. Выплаты за обеспечение высокой посещаемости (не менее 25% от СЧ ФОТ)						
3.1.	Посещаемость воспитанниками (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: год, от списочного состава ДОУ): 40 - 60 % свыше 60 %	10 15	Мах – 15 баллов		Приказ 412 П 1.8	
3.2.	Организация здоровьесберегающих мероприятий на уровне ДОУ: - день Здоровья, - тематические игры и соревнования, - тематические выставки поделок и рисунков детей и т.д.	1 2 2	Мах – 5 баллов			
ИТОГО:			Мах – 20 баллов			
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Поддержание в актуальном состоянии баз данных воспитанников, сотрудников в т.ч. АСУ РСО (не реже 1 раза в неделю)	3	Мах – 2 балла			
4.2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0/2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 5.7	
4.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников)	0/3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 5.4	
4.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	0/3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 1.1	
ИТОГО:			Мах – 10 баллов			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога **полностью/не полностью** соответствует его самооценке.
2. Рекомендации комиссии:
