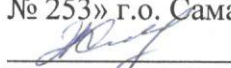


муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 253» городского округа Самара
443011, город Самара, улица Академика Павлова, д. 84
Телефон: 8(846)926-16-48, факс: 8(846)9261648, e-
mail:mdou2539261648@mail.ru

Согласовано:

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

 Желизка О.В.
Протокол № 2 от «28» июня 2023г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 253»
г.о. Самара

 Коротких В.В.
Приказ № 71-од от «28» июня 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 253» городского округа Самара,
реализующих образовательную программу
дошкольного образования».

Самара, 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждений «Детский сад № 253» городского округа Самара, реализующих образовательную программу дошкольного образования (далее Бюджетное учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара», Постановлением Администрации городского округа Самара от 02.05.2023 № 410 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара», Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», постановлением Правительства Самарской области от 13.02.2023 № 103 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Администрации городского округа Самара от 25.09.2019 № 707 «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара», постановлением Администрации городского округа Самара от 22.01.2020 № 27 «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара», постановлением Администрации городского округа Самара от 30.06.2021 № 444 «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара», постановлением Администрации городского округа Самара от 13.05.2022 № 324 «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара», постановлением Администрации городского округа Самара от 26.12.2022 № 1180 «О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара».

Отнесение должностей (профессий) к соответствующей профессиональной квалификационной группе производится руководителем дошкольного образовательного учреждения с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в зависимости от характера преимущественно выполняемых работ, составляющих содержание труда работника дошкольного образовательного учреждения.

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

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

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников

дошкольных образовательных учреждений осуществляется постановлением Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период.

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

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

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

2. Формирование фонда оплаты труда

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

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

где:

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

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

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

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

i - наименование соответствующей образовательной программы;

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

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

12 - количество месяцев в году;

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

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

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

базовая часть – не более 78,2 %;

стимулирующая часть – не менее 21,8 %.

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

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

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

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

3.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
доплата за выполнение работ различной квалификации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.9. Доплата за расширение зон обслуживания, за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 200 % должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

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

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

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 (далее – Положение № 1585).

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;

выплата за интенсивность работы;

выплата за выслугу лет;

единовременные премии;

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

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

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

педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения не менее 54 %;

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

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

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

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

4.4. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ

производится с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты работы и качество работы (эффективность труда), утвержденных локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения с учетом перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од. Расчет стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с критериями (Приложение 1).

4.5. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными локальными нормативными актами дошкольных образовательных учреждений и (или) коллективным договором.

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

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

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

стаж работы свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

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

4.7. Единовременные премии назначаются работникам дошкольного образовательного учреждения в связи с нерабочими праздничными днями: 23 февраля и 8 марта, профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

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

4.8. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника дошкольного образовательного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300 % должностного оклада для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения и не более 200 % должностного оклада (оклада) для работников дошкольного образовательного учреждения (за исключением педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, руководителя дошкольных образовательных учреждений).

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

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

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

4.10. Работа комиссии по распределению стимулирующих выплат

4.10.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат, которая является общественным органом самоуправления.

4.10.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в составе не менее 3 человек из представителей администрации, представителей работников, представителей выборной профсоюзной организации, которые выдвигаются Общим собранием работников.

4.10.3. Состав комиссии и срок ее действия утверждается приказом руководителя.

4.10.4. Комиссия организует свою работу в соответствии с данным Положением.

4.10.5. В случае признания деятельности членов комиссии по распределению стимулирующих выплат неудовлетворительной общее собрание работников может отозвать их из состава комиссии и выдвинуть в его состав новых представителей.

4.10.6. В компетенцию Комиссии по распределению стимулирующих выплат входит установление стимулирующих выплат:

выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;

выплата за интенсивность работы;

выплата за выслугу лет;

единовременные премии;

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

4.10.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат имеет право решать следующие задачи:

- объективная оценка профессиональной деятельности работников;
- соблюдение сроков рассмотрения листов оценки качества работы;
- подготовки протоколов заседания комиссии.

4.10.8. Комиссия по распределению стимулирующих выплат заседает и принимает протокольные решения по распределению стимулирующих выплат два раза в календарный год:

- в январе (начисление стимулирующих выплат на 8 месяцев следующего года, а именно с января по август);

- в сентябре (начисление стимулирующих выплат на 4 месяца текущего года, а именно с сентября по декабрь).

Внеочередное заседание Комиссии собирается:

- при изменении финансирования Бюджетного учреждения (в сторону увеличения или уменьшения) с целью изменения объемов и размера стимулирующих выплат;

- в случае сложившейся экономии в ФОТ с целью распределения единовременных премий работникам;

- в случае наступления срока для установления стимулирующих выплат вновь принятым работникам.

4.10.9. Комиссия рассматривает и анализирует листы оценки качества работы, заполненные работниками и предоставленные к рассмотрению не позднее 25 числа, подводит итоги и определяет общий размер стимулирующих выплат каждому работнику. Листы оценки качества работы содержат Критерии эффективности труда и формализованные качественные показатели, позволяющих оценить высокие результаты работы и качество работы, интенсивность работы. Вместе с листами оценки качества работы предоставляется портфолио (при наличии) достижений. Шкала оценки и количество баллов в листах оценки качества работы устанавливаются Бюджетным учреждением самостоятельно и могут быть изменены по предложению Общего собрания работников или профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

Лист оценки качества работы и подтверждающие материалы (портфолио) хранятся до завершения календарного года, после чего портфолио возвращается работнику.

4.10.10. Размер стимулирующих выплат устанавливается в баллах. Размер выплаты по каждому разделу в баллах конвертируется в рубли.

Для этого определяется стоимость 1 балла по каждому разделу. Стоимость 1 балла по каждому разделу вычисляется по следующей формуле:

$$\text{Стоимость 1 балла по одному из разделов} = \frac{\text{Фонд стимулирования по одному из разделов}}{\text{Общее количество баллов по данному разделу}}$$

4.10.11. Размер выплат в рублях по каждому разделу устанавливается решением комиссии, оформленному протоколом и подписанному всеми членами комиссии, присутствующими на заседании, и определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты работнику по разделу в рублях} = \frac{\text{Общее количество баллов по разделу}}{\text{Стоимость 1 балла в рублях по разделу}}$$

4.10.12. Работникам, отработавшим неполный период (менее 7 календарных дней), выплата начисляется только за выслугу лет пропорционально отработанному времени. Комиссия вправе принять решение об установлении выплаты работникам, отработавшим неполный месяц.

4.10.13. Решения Комиссии о выплатах стимулирующего характера принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее 50 % членов состава. Протокол подписывается всеми членами комиссии, присутствующими на заседании, утверждается приказом руководителя Бюджетного учреждения.

4.10.14. Разногласия между решениями комиссии по распределению стимулирующих выплат и администрации рассматриваются на совете Бюджетного учреждения.

4.10.15. В случае возникновения разногласий по определению размера стимулирующих выплат работники вправе в течение 3 рабочих дней подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением об оплате труда Бюджетного учреждения норм в части распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п.

Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения и повлекшего ошибочную оценку эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенной ошибки.

4.10.16. Комиссия по распределению стимулирующих выплат имеет право приглашать на свои заседания любого члена коллектива при необходимости и, в свою очередь, любой член коллектива имеет право на правах приглашенного присутствовать на заседаниях Комиссии.

4.10.17. Заведующий обязан создавать необходимые условия для работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.10.18. Деятельность Комиссии по распределению стимулирующих выплат прекращается с момента окончания срока, на который она избрана.

4.10.19. Досрочное прекращение полномочий членов Комиссии возможно в следующих случаях:

- не выполняет возложенные на него функции (в том числе по ходатайству заведующего),
- не проявляет необходимой требовательности по защите прав работников,
- отказывается от исполнения обязанностей по личной просьбе.

4.10.20. Приказ руководителя Бюджетного учреждения об установлении выплат издается не позднее 1 числа месяца, следующего за отчетным. Протокол является неотъемлемой частью данного приказа (приложением) и хранится в книге приказов.

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

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

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

5. Порядок выплаты материальной помощи

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

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

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

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

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

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

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

бракосочетания;

рождения ребенка;

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

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

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

Листы самооценки по должности/профессии и документы, которые подтверждают фактическое достижение им критериев оценки качества (критерии эффективности):

Воспитателя

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3		
2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3		
3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1		
4. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1		
5. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)) 5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	0,2 0,3 0,5		
6. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1		
7. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1		
8. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1		
9. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1		
10. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки СО («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,4 0,6		
11. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	0,2 0,3 0,5		
12. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные выше) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной всероссийский, международный	1 2 3		
13. Использование технологии проблемного и развивающего обучения, социоигровых подходов в работе с детьми, родителями, педагогами	1		
14. Применение в практической работе ИКТ: применение видео-, слайд-занятий; применение мультимедийных форм дидактических, методических, игровых пособий; использование интерактивной доски	1		

15. Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка.	1		
16. Поиск и внедрение разнообразных форм и методов организации образовательно-воспитательного процесса (проектно-исследовательская деятельность, коллекционирование, проектирование): эпизодически систематически	1 2		
17. Разработка, освоение и внедрение новых программ, авторских методик и технологий	1		
18. 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		
19. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
20. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
21. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
22. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,1 0,2		
23. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	0,3		
24. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше 70%	2 4		
25. 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	1 2 3 4		
26. Осуществление наставничества	1		
За интенсивность работы			
1. Организация присмотра и ухода за воспитанниками в условиях превышения нормативно - установленной наполняемости группы (с учетом площади групп; на основании списочного состава воспитанников): до 3-х человек 4-х до 5-ти человек 6-ти до 10 человек	1 2 3		
2. Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ	3		
3. Организация воспитательного процесса в группах младшего дошкольного возраста, разного возраста	3		

Инструктора по физической культуре

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3		
2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3		
3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1		
4. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1		
5. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)) 5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	0,2 0,3 0,5		
6. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1		
7. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1		
8. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1		
9. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1		
10. 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): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,4 0,6		
11. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	0,2 0,3 0,5		
12. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные выше) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
13. Использование технологии проблемного и развивающего обучения, соционигровых подходов в работе с детьми, родителями, педагогами	1		
14. Применение в практической работе ИКТ: применение видео-, слайд-занятий; применение мультимедийных форм дидактических, методических, игровых пособий; использование интерактивной доски	1		
15. Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка.	1		
16. Поиск и внедрение разнообразных форм и методов организации образовательно-воспитательного процесса (проектно-исследовательская деятельность, коллекционирование, проектирование): эпизодически систематически	1 2		
17. Разработка, освоение и внедрение новых программ, авторских методик и технологий	1		

18. 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		
19. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
20. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
21. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
22. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,1 0,2		
23. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	0,3		
24. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	0,5		
25. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	0,5		
26. Осуществление наставничества	1		
За интенсивность работы			
1. Организация присмотра и ухода за воспитанниками в условиях превышения нормативно - установленной наполняемости группы (с учетом площади групп; на основании списочного состава воспитанников): до 3-х человек 4-х до 5-ти человек 6-ти до 10 человек	1 1 1		
2. Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ	1		
3. Организация воспитательного процесса в группах младшего дошкольного возраста, раннего возраста	1		

Старшего воспитателя

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Эффективная работа по созданию развивающей предметно- пространственной среды музыкального, спортивного залов, групповых помещений и территории ДОУ	1		
2. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.: районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 1 1		
3. Сопровождение старшим воспитателями участия ДОУ в конкурсах, фестивалях, выставках Уровень: районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 1 1		
4. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность старшего воспитателя, педагогов ДОУ по оказанию педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) Свыше 50 %	1		

5. Результативность участия старшего воспитателя, методическое сопровождение педагогов в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий. районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
6. Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1		
7. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1		
8. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1		
9. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1		
10. Использование технологии проблемного и развивающего обучения, социоигровых подходов в работе с детьми, родителями, педагогами	1		
11. Применение в практической работе ИКТ: применение видео-, слайд-занятий; применение мультимедийных форм дидактических, методических, игровых пособий; использование интерактивной доски	1		
12. Поиск и внедрение разнообразных форм и методов организации образовательно-воспитательного процесса (проектно-исследовательская деятельность, коллекционирование, проектирование): эпизодически систематически	1 2		
13. Разработка, освоение и внедрение новых программ, авторских методик и технологий	1		
14. 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): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		

15. 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): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
16. 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): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
17. Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период до 90%; 91%-100%	1 2		
18. 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	1		
19. 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): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
20. Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
21. Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
22. Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
23. Осуществление наставничества	1		
За интенсивность работы			
1. Организация присмотра и ухода за воспитанниками в условиях превышения нормативно - установленной наполняемости группы (с учетом площади групп; на основании списочного состава воспитанников): до 3-х человек 4-х до 5-ти человек 6-ти до 10 человек	1 2 3		
2. Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ	3		
3. Организация воспитательного процесса в группах младшего дошкольного возраста, разного возраста	3		

Педагога-психолога

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении 20%-39%; 40%-59%; 60% и более	1 2 3		
2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период наличие положительного результата за отчетный период	1 2		

16. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
17. 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)	1		
18. 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	1		
19. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
20. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
21. 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): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	1 2		
22. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
23. Осуществление наставничества	1		

За интенсивность работы

1. Организация присмотра и ухода за воспитанниками в условиях превышения нормативно - установленной наполняемости группы (с учетом площади групп; на основании списочного состава воспитанников): до 3-х человек 4-х до 5-ти человек 6-ти до 10 человек	1 2 3		
2. Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ	3		
3. Организация воспитательного процесса в группах младшего дошкольного возраста, разного возраста	3		

Музыкального руководителя

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ

1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3		
2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3		
3. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1		
4. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1		

5. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	0,2 0,3 0,5		
6. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		1		
7. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		1		
8. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований		1		
9. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса		1		
10. 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): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный		0,4 0,6		
11. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе		0,2 0,3 0,5		
12. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные выше) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной всероссийский, международный		1 2 3		
13. Использование технологии проблемного и развивающего обучения, социоигровых подходов в работе с детьми, родителями, педагогами		1		
14. Применение в практической работе ИКТ: применение видео-, слайд-занятий; применение мультимедийных форм дидактических, методических, игровых пособий; использование интерактивной доски		2		
15. Разработка индивидуального маршрута развития ребенка и составление портфолио достижений ребенка		1		
16. Поиск и внедрение разнообразных форм и методов организации образовательно-воспитательного процесса (проектно-исследовательская деятельность, коллекционирование, проектирование): эпизодически систематически		1 2		
17. Разработка, освоение и внедрение новых программ, авторских методик и технологий		1		
18. 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		
19. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный		1 2		
20. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный		1 2		
22. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный		1 2		

23. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня): районный уровень, городской уровень областной, всероссийский, международный	0,1 0,2		
24. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	0,3		
25. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	0,5		
26. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	0,5		
За интенсивность работы			
1. Организация присмотра и ухода за воспитанниками в условиях превышения нормативно - установленной наполняемости группы (с учетом площади групп; на основании списочного состава воспитанников): до 3-х человек 4-х до 5-ти человек 6-ти до 10 человек	1 2 3		
2. Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ	3		
3. Организация воспитательного процесса в группах младшего дошкольного возраста, разного возраста	3		

Бухгалтер, главный бухгалтер

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Исполнение бюджета учреждения: - не ниже, чем в среднем по отрасли; - исполнение бюджета учреждения 100 %;	1 2		
2. Размер средней заработной платы педагогических работников: на уровне среднегогородского показателя; выше среднегогородского показателя;	1 2		
3. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	1		
4. Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	1		
5. Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов. внутреннего контроля в рамках должностных обязанностей	1		
6. Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	1		
7. Эффективность и целесообразность расходования бюджетных средств и использования муниципального имущества (целевое расходование, энергосбережение, в т.ч. наличие приборов учета, использование конкурентных способов закупки и т.п.)	1		

Помощника воспитателя (младший воспитатель)

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников на качество присмотра и ухода за воспитанниками.	5		
2. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше 70%	2 4		

3. 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	1 2 3 4		
За интенсивность работы			
1. Организация присмотра и ухода за воспитанниками в условиях превышения нормативно - установленной наполняемости группы (с учетом площади групп; на основании списочного состава воспитанников): до 3-х человек 4-х до 5-ти человек 6-ти до 10 человек	1 2 3		
2. Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ	3		
3. Организация воспитательного процесса в группах младшего дошкольного возраста, разного возраста	3		

Заведующего хозяйством

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1.Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	1		
2.Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов	1		
3.Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности и запрашиваемой информации	1		
4.Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов, внутреннего контроля в рамках должностных обязанностей	1		
5.Эффективность и целесообразность расходования бюджетных средств и использования муниципального имущества (энергосбережение, в т.ч. наличие приборов учета)	1		
6.Отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников	1		

Медицинской сестры

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи	2		
2. Отсутствие замечаний контрольно-наздорных органов в части соблюдения требований проведения медицинско-профилактических мероприятий, требований СанПиН, внутреннего контроля за организацией питания	3		
3. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше 70%	2 4		
4.Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы) стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3% и выше	1 2 3 4		

Делопроизводителя

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	2		
2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов. внутреннего контроля в рамках должностных обязанностей	3		

Повара

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов, внутреннего контроля	1		
2. Отсутствие травматизма на производстве	1		
3. Рациональное использование оборудования, оснащения пищеблока.	1		
4. Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) здоровью сотрудников и воспитанников, возникших вследствие нарушения технологии приготовления пищи	1		
5. Отсутствие обоснованных жалоб родителей, работников, других заинтересованных лиц на качество приготовленной продукции	1		

Кухонного рабочего

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов, внутреннего контроля	1		
2. Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности, отсутствие травматизма на производстве.	1		
3. Рациональное использование оборудования, оснащения пищеблока.	1		
4. Отсутствие травматизма на производстве.	1		

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов, внутреннего контроля	1		
2. Отсутствие травматизма на производстве.	1		
3. Рациональное использование оборудования, оснащения прачечной.	1		
4. Рациональное использование энергоресурсов	1		

Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории и в помещениях ДООУ в соответствии с сезоном	1		
2. Отсутствие аварийных ситуаций, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	1		
3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1		
4. Отсутствие травматизма на производстве.	1		
5. Рациональное использование энергоресурсов	1		

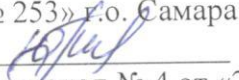
Сторожа (вахтера)

За высокие результаты работы и качество выполняемых работ			
1. Отсутствие неправомерных действий (либо бездействие) при предотвращении чрезвычайных и непредвиденных ситуации в ДООУ и на территории	1		
2. Отсутствие травматизма на производстве	1		
3. Рациональное использование энергоресурсов	1		
4. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1		

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 253» городского округа Самара
443011, город Самара, улица Академика Павлова, д. 84
Телефон: 8(846)926-16-48, факс: 8(846)9261648, e-
mail:mdou2539261648@mail.ru

Согласовано:

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

 Дегтянникова Ю.А.
Протокол № 4 от «26» марта 2024г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 253»
г.о. Самара



 Коротких В.В.
Приказ № 19 от «10» апреля 2024г.

ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 253» городского округа Самара,
реализующих образовательную программу
дошкольного образования».

Самара, 2024 г.

4.8. «Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 253» г. о. Самара» в следующей редакции:

«4.8. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника дошкольного образовательного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300% должностного оклада».

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

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

ЛИСТОВ.

53» L. O.

Camapa

/В.В.Коротких/

