

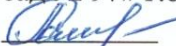
ПРИНЯТО

Протокол заседания Общего собрания
работников МБДОУ «Детский сад № 97»
г.о. Самара
от 27 сентября № 6



Приказ от 27 сентября № 200-од

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета МБДОУ «Детский
сад № 97» г.о. Самара
 Л.Ю. Силантьева

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 97» городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии действующем законодательством и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда сотрудников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 97» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав сотрудников. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения сотрудников Бюджетного учреждения. Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников учреждения, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании образовательных услуг.

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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»; Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 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» (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 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективность труда) работников государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»; 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 городского округа Самара»,; постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»; Постановлением Администрации г. о. Самара от 30 июня 2021 г. № 444 «О повышении размеров должностных окладов работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое положение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара»; Федеральным законом от 07.03.2018 № 41-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"; Постановлением Администрации городского округа Самара от 25.12.2017 № 1098 "О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара"; Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями), постановлением Администрации городского округа Самара от 17 ноября 2011 г. № 1585 (с изменениями от 25 августа 2021 года) «Об утверждении положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара».

1.3. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Бюджетного учреждения и распространяется на лиц, принятых на работу в

соответствии с распорядительными актами учреждения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров. Положение распространяется в равной степени на сотрудников, трудящихся на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые сотрудникам Бюджетного учреждения за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые сотрудникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, коллективным договором, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Бюджетного учреждения.

1.5. Заработная плата работника Бюджетного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными 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 в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в размере до 20% от должностного оклада;
- доплата до МРОТ.

1.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, младшим воспитателям, 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;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;
- ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам;
- единовременная выплата.

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

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

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

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

1.12. Оплата труда работников Бюджетного 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.

1.13. Заработная плата работника Бюджетного учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.15. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи и иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.16. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Формирование фонда оплаты труда

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

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где **ФОТ** - фонд оплаты труда работников учреждения;

N - норматив финансового обеспечения;

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

H - количество воспитанников в учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} * 67 \% ^1$$

где **БЧф** - базовая часть оплаты труда работников Бюджетного учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда работников Бюджетного учреждения;

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения включается оплата труда работников, исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных (обязательных) выплат.

¹ не более 78,2 % - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения. Доля стимулирующей части определяется дошкольным образовательным учреждением, согласно постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39

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

$$\text{СЧф}^2 = \text{ФОТ} * 33\%$$

где СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда работников Бюджетного учреждения;

2.6. Стимулирующие выплаты работникам Бюджетного учреждения осуществляются в пределах финансовых средств стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет 33 % от фонда оплаты труда и распределяется следующим образом:

- на надбавки работникам за эффективность и качество труда (начисляемым по баллам) и ежемесячные надбавки работникам за выслугу лет - выделяется 67% стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты единовременных выплат - 33% стимулирующей части фонда оплаты труда. На ежемесячные выплаты заведующему Бюджетным учреждением направляется не более 3 % от общей стимулирующей части фонда оплаты труда. Выплаты производится как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу).

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

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

² не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения. Доля стимулирующей части определяется дошкольным образовательным учреждением, согласно постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39

3.2. Должностной оклад заместителей заведующего Бюджетного учреждения и главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием Бюджетного учреждения, утвержденным приказом заведующего Бюджетным учреждением.

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

3.4. С учетом условий труда Заведующему Бюджетным учреждением, заместителям заведующего Бюджетным учреждением и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты заместителям заведующего Бюджетным учреждением и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5.1 настоящего Положения.

3.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера заведующему Бюджетным 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. Заведующему Бюджетным учреждением могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера³:

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

единовременная премия;

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг.

³ (в ред. Постановления Администрации городского округа Самара от 25.08.2021 N 618)

3.8. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителям учреждений пропорционально отработанному времени на основании критериев оценки эффективности (качества) работы.

3.9. Единовременная премия заведующему Бюджетным учреждением может быть установлена в следующих случаях⁴:

- выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, в том числе по подготовке учреждения к новому учебному году; качественное выполнение работ; выполнение работ, определенных в рамках проведения районных, городских, областных, региональных, всероссийских и международных мероприятий), выполнение заданий особой важности и срочности; обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработках и реализации инновационных творческих проектов;
- положительные результаты деятельности учреждения за первое полугодие учебного года, учебный год;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60 и далее через 5 лет).

3.10. Для заведующего Бюджетным учреждением источниками выплат стимулирующего характера⁵ являются:

- средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда;
- средства, полученные от предоставления учреждением платных образовательных услуг.

3.11. Заведующему Бюджетным учреждением может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты в сфере

⁴ (в ред. Постановления Администрации городского округа Самара от 25.08.2021 N 618)

⁵ (в ред. Постановления Администрации городского округа Самара от 25.08.2021 N 618)

организации предоставления платных образовательных услуг на основании следующих критериев:

- эффективная организация платных образовательных услуг в соответствии с социальным заказом на получение платных образовательных услуг;
- эффективность обеспечения контроля процесса предоставления платных образовательных услуг;
- соблюдение финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг;
- отсутствие обоснованных жалоб на организацию и предоставление платных образовательных услуг.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг, выплачиваемой за счет средств, полученных учреждением от предоставления данных услуг, устанавливается заведующему учреждением по ходатайству органа самоуправления учреждения в размере не более 10 процентов от объема средств, привлеченных учреждением в определенный месяц календарного года за организацию предоставления платных образовательных услуг, но не более двух должностных окладов.

3.12. Заведующему Бюджетным учреждением может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание; заболевание, требующее сложного оперативного вмешательства, либо дорогостоящего лечения, подтвержденные соответствующими документами;
- тяжелого финансового положения руководителя учреждения, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение);

- смерть близких родственников руководителя учреждения (родителей, супруга (супруги), детей);
- бракосочетания руководителя учреждения, рождение у него ребенка (детей);
- увольнение руководителя учреждения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи заведующему Бюджетным учреждением является его заявление с приложением подтверждающих документов. Материальная помощь руководителю учреждением выплачивается по приказу Департамента образования.

3.13. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему Бюджетным учреждением выплат стимулирующего характера не должна превышать 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

4.4. 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.

4.5. Работникам Бюджетного учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. 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.

4.7. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления месячного должностного оклада (оклада) по

занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочих часов в соответствующем году.

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

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Бюджетного учреждения, а также периодичность их установления определяются локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда Бюджетного учреждения распределяется по пяти группам выплат, следующим образом:

группа А: на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

группа Б: на выплаты воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателей и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости группы, направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

группа В: на выплаты воспитателям, медицинским работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей за обеспечение высокой

посещаемости детьми учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

группа Г: на выплаты работникам учреждения за эффективную организацию условий для полноценной реализации образовательных программ и пребывания воспитанников не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

группа Д: на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда). Установление выплат работникам Бюджетного учреждения производится по результатам работы

- за период с 01 января по 31 августа

- за период с 01 сентября по 31 декабря и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников Бюджетного учреждения.

5.4. В соответствии с установленными критериями работники представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности по первому этапу до 18 января и по второму этапу до 18 сентября расчетного периода.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат в двухдневный срок после получения информации рассматривает листы оценки результативности о показателях деятельности работников. Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется протоколом, подписанным всеми членами комиссии, присутствующими на заседании. Заведующий Бюджетным учреждением в срок до 25 сентября и 25 января расчетного периода издает приказ об утверждении стимулирующих

выплат. После издания приказа об утверждении стимулирующих выплат каждый сотрудник письменно ознакомляется с данным приказом.

5.5. Выплаты производятся ежемесячно на основании приказа заведующего Бюджетным учреждением в соответствии с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.6. Выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат за выслугу лет) устанавливаются работнику с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда) с применением балльной шкалы оценивания.

Стоимость одного балла по конкретной группе стимулирующих выплат (А,Б,В,Г) рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда по группе стимулирующих выплат и максимального общего количества баллов согласно листам оценки эффективности. Сумма выплат работнику по конкретной группе стимулирующих выплат (А,Б,В,Г) представляет собой произведение стоимости одного балла по данной группе стимулирующих выплат на количество фактически полученных баллов работником по данной группе стимулирующих выплат. Шкала оценивания по каждому критерию содержит максимальное и минимальное количество баллов. Набор критериев разработан применительно к каждой должности и отражает специфику условий, характера и объема труда работников. Разработка и утверждение критериев проводится исключительно коллегиально в соответствии с Уставом Бюджетного учреждения. Разработка критериев осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Для установления размера единовременной стимулирующей выплаты за счет средств, полученных от экономии фонда оплаты труда, балльная шкала не применяется.

5.7. Для установления вида и размера стимулирующих выплат за конкретный период времени в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Бюджетного учреждения. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда регулируется локальным актом Бюджетного учреждения. Заведующий Бюджетным учреждением и главный бухгалтер Бюджетного учреждения в состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не включаются. Решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, оформленное соответствующим протоколом, является основанием для издания распорядительных документов, определяющих вид и размер стимулирующих выплат работникам учреждения.

Работникам выплачиваются ежемесячные выплаты (за месяц) с учетом показателей результативность и качество его работы (эффективность труда), согласно Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 97» городского округа Самара.

5.8. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

$$1) \text{ Размер выплаты} = X * Y$$

где:

X - Стоимость одного балла

Y - Количество личных баллов сотрудника

Раздел	Максимальный балл
Инновации	
Сложность	
Посещаемость	
Качество	

2) Максимально возможный балл по разделу:

3) Расчет стоимости балла:

$$\text{Стоимость 1 балла} = \frac{X}{S}$$

где:

X - Стимулирующий фонд по разделу (в рублях)

S - Максимальное общее количество баллов согласно листам оценки эффективности.

5.9. Установить, что 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 Бюджетного учреждения, 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 дисциплинарного взыскания;

5.10. Работникам, отработавшим неполный период, выплата за период начисляется пропорционально отработанному времени.

5.11. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, начисление стимулирующих выплат производится не ранее чем через 4 месяца со дня приема. Основанием для начисления является протокол комиссии по установлению стимулирующих выплат, в соответствии с утвержденными критериями за 4 полных месяца работы.

5.12. В случае перехода с одной должности на другую работникам устанавливаются стимулирующие выплаты не ранее чем через месяц со дня перехода. Основанием для начисления является письменное заявление работника и протокол комиссии по установлению стимулирующих выплат, в соответствии с утвержденными критериями за полный месяц работы. Начисление стимулирующих выплат работникам по новой должности в переходный период производится по показателям и критериям, установленным по прежней должности.

5.13. Работникам, вышедшим на работу после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, после длительного заболевания, подтвержденного соответствующими документами, начисление стимулирующих выплат производится не ранее чем через месяц со дня выхода на работу. Основанием для начисления является письменное заявление работника и протокол комиссии по установлению стимулирующих выплат, в соответствии с утвержденными критериями за полный месяц работы.

6. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

6.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13

процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Бюджетного учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский персонал» 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.

6.3. 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. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы в образовательном учреждении суммируется.

6.5. 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 и т.д.

6.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня предоставления соответствующих документов.

6.7. Педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет, выплачивается доплата в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время, в соответствии с действующим постановлением

администрации городского округа 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» (с изменениями на 20 мая 2014 года). Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, доплата начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

7. Порядок выплаты единовременной надбавки

7.1. Работникам Бюджетного учреждения могут быть выплачены единовременные выплаты:

- за интенсивность и напряженность труда;
- за систематическое выполнение срочных и неотложных работ;
- за разработку и реализацию инициативных управленческих решений;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

7.2. Решение о выплате единовременной выплате и ее конкретном размере утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением.

7.3. Единовременная выплата 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.

7.4. На выплату направляются средства, полученные в результате экономии стимулирующую части фонда оплаты труда.

7.5. Выплаты могут носить разовый или периодический характер (на месяц, квартал, полугодие и т.д.).

7.6. Размер стимулирующих выплат может быть сокращен в условиях уменьшения бюджетного финансирования приказом заведующего Бюджетного учреждения.

8. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

8.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) 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 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее - педагогический работник).

Датой окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдачи документа об образовании и (или) о квалификации.

8.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени

(нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (п. 2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2020 № 716).

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 № 620, от 22.07.2014 № 410 с последними изменениями).

8.3. Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 8.1. настоящего раздела требованиям и принятому на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 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 постановления до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 № 620, от 22.07.2014 № 410 с последними изменениями).

8.4. В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 8.1 настоящего раздела требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и (или) дошкольное образовательное учреждение, осуществление денежной выплаты ему сохраняется. В случае перехода

молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющего стаж работы по педагогической специальности менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

При исчислении срока, указанного в пункте 8.1. настоящего раздела, не учитывается время:

- прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы;
- обучения по образовательным программам высшего образования - программам магистратуры и программам подготовки научно-педагогических кадров (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2020 № 716 с последними изменениями);
- отпуска по беременности и родам;
- ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- а также не учитывается длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

При исчислении срока, указанного в абзацах третьем и четвертом пункта 8.1 в пункте 8.2. настоящего раздела, не учитывается время:

- прохождения педагогическим работником военной службы или альтернативной гражданской службы. В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает на работу в ту же организацию или по той же педагогической специальности, по которой работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется;
- нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- временной нетрудоспособности педагогического работника по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Работникам Бюджетного учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

- 9.3.** Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Бюджетного учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.
- 9.4.** Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается заведующим Бюджетного учреждения и оформляется приказом.
- 9.5.** В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.
- 9.6.** При расчете среднего заработка материальная помощь учитывается.
- 9.7.** Работникам Бюджетного учреждения, заработная плата которых, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.
- 9.8.** Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника Бюджетного учреждения.
- 9.9.** Указанные выплаты обеспечиваются заведующим Бюджетным учреждением за счет средств бюджета, направленных на оплату труда.
- 9.10.** Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

10. Заключительные положения

- 10.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников Бюджетного учреждения является локальным нормативным актом Бюджетного учреждения.
- 10.2.** Настоящее Положение об оплате труда работников Бюджетного учреждения вступает в силу с 01 января 2022 г.
- 10.3.** Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
- 10.4.** Положение принимается на неопределенный срок.

10.5. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 10.3. настоящего Положения.

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

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: воспитатель, инструктор физической культуры, музыкальный руководитель	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка работника	Оценка комиссии
1 Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий					
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	наличие	3		
		отсутствие	0		
1.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	победитель, призер (городской уровень и выше)	5		
		победитель, призер (районный уровень)	4		
		лауреат, дипломант, обладатель специального приза	3		
		благодарственного письма, участник	2		
1.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	доу, муниципалитет, образовательного округ региона	1		
		РФ, международный уровень	2		
1.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	на уровне ДОУ районный уровень	1		
		городской уровень	2		
		областной уровень и выше	3		
1.5	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	на уровне ДОУ	1		
		районный уровень и выше	2		

1.6.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	наличие	1		
		отсутствие	0		
1.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	достижение	1		
		не достижение	0		
1.8.	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 %	1		
		11 % - 19 %	2		
		свыше 20%	3		
1.9.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах и фестивалях по образовательная перечню, утверждённому Минобрнауки Самарской области «Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (баллы суммируются)	победитель	5		
		призер	4		
		участник	3		
1.10.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	на первом (отборочном) этапе	3		
		во втором (очном) этапе	2		
		победа во втором (очном) этапе	1		
1.11.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.9, 1.10). Примечание: победитель, призер, участник (баллы не суммируются)	районный уровень	1		
		городской уровень	2		
		областной уровень	3		
1.12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС ДО:	1 элемент	1		
		от 1 до 3 элементов	2		

	Благоустройство участков, разведение цветников, огородов, экологических троп, метеостанций и т.д.	свыше 3 элементов	3		
1.13.	Инновационные формы взаимодействия с родителями: совместные выставки; круглые столы; презентации; родительский клуб; родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности; интерактивная форма работы с родителями, онлайн-родительские собрания. (при предоставлении фотоотчета)	1 форма	1		
		от 1 до 3 форм	2		
		свыше 3 форм	3		
1.14.	Участие педагогов в праздниках и мероприятиях для воспитанников и родителей (Педагоги - главные герои или сказочные персонажи)	1 - 2 персонажа	2		
		свыше 2 персонажей	3		
	Итого по блоку (max):		47		
2 Сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости					
2.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	отсутствие	5		
		наличие	0		
2.2	Превышение плановой наполняемости (с учетом площади групп; на основании списочного состава воспитанников)	свыше 3	3		
		свыше 6	5		
2.3	Наличие в группах воспитанников разного возраста, работа с детьми раннего и младшего возраста:	да	5		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		15		
3. Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ					
3.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70 %	3		
		выше 70%	5		

3.2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий	3		
		снижение на 1 %	4		
		снижение на 2 %	5		
		снижение на 3 % и выше	6		
3.3.	Организация (проведение) закаливающих и оздоровительно-профилактических процедур: гимнастика после сна; применение дорожек для профилактики плоскостопия в режимных моментах; прочее. (при предоставлении фотоотчета)	отсутствие	0		
		наличие	2		
	Итого по блоку (max):		13		
4. За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО	частично соответствует	2		
		соответствует	3		
		соответствует осуществляется творческий (авторский) подход	5		
4.2	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%	1		
		80% - 89%	2		
		90% и более	3		
4.3	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	имеются	0		
		отсутствуют	3		
4.4	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ДОУ, реализующей программы ДОД, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ДО	на основе ГИС АСУ РСО	5		
4.5	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	имеются	3		
		создаются	1		

		отсутствуют	0		
4.6.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.7.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	имеются	0		
		отсутствуют	1		
4.8.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	имеются	0		
		отсутствуют	1		
4.9.	Участие в общественных мероприятиях	участие	1		
		не участие	0		
4.10.	Своевременность и качество оформления документации.	да	1		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		25		
	Итого:		100		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: педагог - психолог	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка работника	Оценка комиссии
1 Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий					
1.1.	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)	муниципалитет	1		
		образовательного округ региона	2		
		РФ, международный уровень	3		
1.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	да	3		
		нет	0		

1.3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	на уровне ДООУ	1		
		районный уровень	2		
		городской уровень	3		
1.4.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Призер, лауреат (городской уровень и выше)	5		
		Призер, лауреат (районный уровень)	3		
		участник	1		
1.5	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Призер, лауреат (городской уровень и выше)	5		
		Призер, лауреат (районный уровень)	4		
		участник	3		
1.6.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, <u>организованных самой ОО</u> , (в зависимости от уровня)	ДООУ	3		
		районный уровень	4		
		городской уровень	5		
1.7.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, <u>организованных иными ОО</u> , (в зависимости от уровня)	ДООУ	1		
		районный уровень	3		
		муниципалитет, образовательного округ региона	5		
1.8	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	здоровые дети	3		
		дети с ОВЗ	5		
1.9	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	здоровые дети	3		
		дети с ОВЗ	5		

1.10	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	от 1 до 3	2		
		больше 3	3		
1.11	Повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	имеется	3		
		отсутствует	0		
1.12	Инновационные формы взаимодействия с родителями: круглые столы, родительский клуб, консультационный центр, интерактивная форма работы с родителями	1 форма	1		
		от 1 до 3	2		
		свыше 3	3		
1.13	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	достигнуто	4		
		не достигнуто	0		
	Итого по блоку (max):		47		
2 Сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости					
2.1.	Коррекционно-развивающая работа педагога с воспитанниками с ОВЗ (на основе результатов ППК, ПМПК)	отсутствие	0		
		наличие	5		
2.2	Работа в группах раннего возраста	да	5		
		нет	0		
2.3	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников	отсутствие	0		
		наличие	5		
	Итого по блоку (max):		15		

4. За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	20 % - 39%	3		
		40% - 59%	4		
		60 % и более	5		
4.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период.	наличие положительного результата за отчетный период	5		
		отсутствие положительного результата за отчетный период;	0		
4.3	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%;	3		
		61-75%;	4		
		76-85%;	5		
4.4	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%;	7		
		61-75%;	8		
		76-85%;	10		
	Итого по блоку (max):		25		
	Итого:		72		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: учитель-логопед	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка работника	Оценка комиссии
1 Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий					
1.1.	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)	муниципалитет	1		
		образовательного округ региона	2		
		РФ, международный уровень	3		

1.2.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	да	3		
		нет	0		
1.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	на уровне ДОУ	1		
		районный уровень	2		
		городской уровень	3		
1.4.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Победитель (городской уровень и выше)	7		
		Победитель (районный уровень)	5		
		Призер, лауреат (городской уровень и выше)	3		
		Призер, лауреат (районный уровень)	2		
		участник	1		
1.5	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня)	Призер, лауреат (городской уровень и выше)	5		
		Призер, лауреат (районный уровень)	3		
		участник	1		
1.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных <u>самой</u> ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	ДОУ	1		
		Районный уровень	2		
		муниципалитет, образовательного округ региона	3		
		российский или международный уровни	4		
1.7.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных	ДОУ	1		
		Районный уровень	2		

	мероприятий, организованных <u>иными</u> ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	муниципалитет, образовательного округа региона	3		
		российский или международный уровни	4		
1.8	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; 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	создание	2		
		создание и реализация	3		
		создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;	4		
		создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	5		
1.9	Повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	имеется	3		
		отсутствует	0		
1.10	Инновационные формы взаимодействия с родителями: круглые столы, родительский клуб, консультационный центр, интерактивная форма работы с родителями	1 форма	1		
		от 1 до 3	2		
		свыше 3	3		
1.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	достигнуто	3		
		не достигнуто	0		

1.12	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО Оформление ДОУ, музыкально-спортивного зала. Благоустройство территории (баллы суммируются)	Оформление	2		
		Благоустройство	2		
	Итого по блоку (max):		47		
2 Сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости					
2.1.	Коррекционно-развивающая работа педагога с воспитанниками с ОВЗ (на основе результатов ППК, ПМПК)	отсутствие	0		
		наличие	7		
2.2	Превышение плановой наполняемости (на основании списочного состава воспитанников, зачисленный в логопункт)	до 10 %	5		
		свыше 10%	8		
	Итого по блоку (max):		15		
4. За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):				
4.1.1	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	20%-39% от числа обучающихся;	1		
		40%-59% от числа обучающихся;	2		
		60% и более от числа обучающихся	3		
4.1.2	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	20%-39% от числа обучающихся;	1		
		40%-59% от числа обучающихся;	2		
		60% и более от числа обучающихся	3		

4.1.3	Учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи»	10%-19% от числа обучающихся;	1		
		20%-29% от числа обучающихся;	2		
		30% и более от числа обучающихся	3		
4.2.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%;	2		
		61-75%;	3		
		76-85%;	4		
4.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%;	3		
		61-75%;	4		
		76-85%;	5		
4.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	55-60%;	2		
		61-75%;	3		
		76-85%;	4		
4.5	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да	1		
		Нет	0		
4.6	Участие сотрудников в общественных мероприятиях	Да	1		
		Нет	0		
4.7.	Своевременность и качество оформления документации.	Да	1		
		Нет	0		
	Итого по блоку (max):		25		
	Итого:		87		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: методиста, старшего воспитателя	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка работника	Оценка комиссии
1 Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий					
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	наличие	3		
		отсутствие	0		
1.2.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	победитель, призер (городской уровень и выше)	3		
		победитель, призер (районный уровень)	2		
1.3.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	доу, муниципалитет, образовательного округ региона	5		
		РФ, международный уровень	6		
1.4.	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	2		
		городской уровень	3		
		областной уровень и выше	5		
1.5	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)	ДОУ	1		
		районный уровень	2		
		городской уровень	3		
		областной уровень и выше	4		
1.6.	Доля педагогов 00, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов 00, вышедших на аттестацию, за отчётный период	До 90 %	3		
		от 91 % до 100 %	5		

1.7.	Доля педагогических работников 00, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	свыше 33 %	5		
1.8.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)	ДОУ	1		
		районный уровень	2		
		городской уровень и выше	3		
1.9.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня)	ДОУ	3		
		районный уровень	4		
		городской уровень и выше	5		
1.10.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	да	5		
		нет	0		
1.11.	Инновационные формы взаимодействия с родителями: совместные выставки; круглые столы; презентации; родительский клуб; родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности; интерактивная форма работы с родителями, онлайн-родительские собрания. (при предоставлении фотоотчета)	1 форма	1		
		от 1 до 3 форм	2		
		свыше 3 форм	3		
	Итого по блоку (max):		47		
4. За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	наличие	0		
		отсутствие	10		
4.2	Результативная работа в рамках соглашений о совместной работе с профильными	один	5		

	образовательными учреждениями по наличию оформленных договоров с социальными партнерами: (общеобразовательными учреждениям, высшего, среднего профессионального образования, с учреждениями дополнительного образования и учреждениями культуры и др.):	от 1 до 3	8		
		свыше 3	10		
4.3	Своевременность и качество оформления документации	да	5		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		25		
	Итого:		72		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: заместитель заведующего по АХЧ	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.2	Эффективная организация работ по озеленению территории, благоустройство Оперативность решения проблем по ремонту оборудования, инвентаря	нет	0		
		да	2		
4.3	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации	нет	0		
		да	2		
4.4	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно – распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	да	2		
		нет	0		
4.5	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет:				
	«Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»	да/нет	1		
4.6	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	да	1		
		нет	0		
4.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.8	Участие в общественных мероприятиях	да	1		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		14		
	Итого: баллы суммируются		17		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: главный бухгалтер, бухгалтер	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.2	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.4	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно – распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	да	2		
		нет	0		
4.5	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет:				
	Web-Консолидация	да/нет	1		
	Барс.Web-Своды	да/нет	1		
	www.bus.gov.ru	да/нет	1		
	www.zakupki.gov.ru	да/нет	1		
	www.torgi.dfsamara.ru	да/нет	1		
4.6	Своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами в соответствии с 44-ФЗ	да	1		
		нет	0		
4.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.8	Участие в общественных мероприятиях	да	1		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		17		
	Итого: баллы суммируются		17		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: делопроизводитель	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по результатам внешних проверок)	да	2		
		нет	0		
4.2	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и	да	2		

	спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	нет	0		
4.3	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	да	2		
		нет	0		
4.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.5	Участие в общественных мероприятиях	да	1		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		9		
	Итого: баллы суммируются		9		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: контрактный управляющий	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.2	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.4	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет:				
	www.bus.gov.ru	да/нет	1		
	www.zakupki.gov.ru	да/нет	1		
	www.torgi.dfsamara.ru	да/нет	1		
4.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	имеются	0		
		отсутствуют	2		
	Итого по блоку (max):		11		
	Итого: баллы суммируются		11		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: специалист по охране труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Оценка комиссии	Оценка комиссии
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Оперативное оформление информации по запросам вышестоящих органов	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.2	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.3	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.4	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно – распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	да	2		
		нет	0		
4.6	Своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами в соответствии с 44-ФЗ	да	1		
		нет	0		
4.7	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.8	Участие в общественных мероприятиях	да	1		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		12		
	Итого: баллы суммируются		12		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: помощник воспитателя	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка работника	Оценка комиссии
2. Сложность контингента воспитанников					
1.1	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса	отсутствие	5		
		наличие	0		
1.2	Превышение плановой наполняемости (с учетом площади групп; на основании списочного состава воспитанников)	свыше 3	3		
		свыше 6	5		
1.3.	Наличие в группах воспитанников разного возраста, работа с детьми раннего и младшего возраста:	да	5		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		15		

3. Обеспечение высокой посещаемости					
3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70 %	3		
		выше 70%	5		
3.2.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий	3		
		снижение на 1 %	4		
		снижение на 2 %	5		
		снижение на 3 % и выше	6		
3.3	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	да/нет	2		
	Итого по блоку (max):		13		
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.2.	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники)	да	0		
		нет	2		
4.3.	Помощь воспитателю в обогащении предметно - развивающей среды (оборудование и материалы)	да	0		
		нет	2		
4.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	наличие	0		
		отсутствие	2		
4.5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	наличие	0		
		отсутствие	2		
4.6	Участие в общественных мероприятиях	да	0		
		нет	2		
	Итого по блоку (max):		12		
	Итого:		40		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: старшая медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка работника	Оценка комиссии
3. Обеспечение высокой посещаемости					
3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70 %	3		
		выше 70%	5		
3.2.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий	3		
		снижение на 1 %	4		
		снижение на 2 %	5		
		снижение на 3 % и выше	6		
		да/нет	2		
3.3.	Организация, помощь в проведении закаливающих процедур, здоровье сберегающих мероприятий	да	2		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		13		
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1.	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	да	2		
		нет	0		
4.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.5.	Участие в общественных мероприятиях	да	2		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		10		
	Итого: баллы суммируются		23		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: шеф-повар, повар	Оценочная шкала	Количество баллов	Оценка комиссии	Оценка комиссии
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по результатам внешних проверок)	да	2		
		нет	0		
4.2	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	да	2		
		нет	0		
4.3	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	да	2		
		нет	0		
4.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.5	Участие в общественных мероприятиях	да	1		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		9		
	Итого: баллы суммируются		9		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: кладовщик	Оценочная шкала	Количество баллов	Оценка комиссии	Оценка комиссии
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по результатам внешних проверок)	да	2		
		нет	0		
4.2	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	да	2		
		нет	0		
4.3	Качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетности	да	2		
		нет	0		
4.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.5	Участие в общественных мероприятиях	да	1		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		9		
	Итого: баллы суммируются		9		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: машинист по стирке белья	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка работника	Оценка комиссии
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	наличие	0		
		отсутствие	2		
4.3.	Участие в общественных мероприятиях	да	0		
		нет	2		
	Итого по блоку (max):		6		
	Итого:		6		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: подсобный рабочий, кухонный рабочий	Оценочная шкала	Количество баллов	Оценка комиссии	Оценка комиссии
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по результатам внешних проверок)	да	2		
		нет	0		
4.2	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	да	2		
		нет	0		
4.3	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	да	2		
		нет	0		
4.4	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.5	Участие в общественных мероприятиях	да	1		
		нет	0		
	Итого по блоку (max):		9		
	Итого: баллы суммируются		9		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: рабочий по комплексному обслуживанию здания	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка работника	Оценка комиссии
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	наличие	0		
		отсутствие	2		
4.3.	Участие в общественных мероприятиях	да	0		
		нет	2		
	Итого по блоку (max):		6		
	Итого:		6		

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы (эффективности труда) по должностям: уборщик служебных помещений, сторож	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка работника	Оценка комиссии
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	имеются	0		
		отсутствуют	2		
4.2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	наличие	0		
		отсутствие	2		
4.3.	Участие в общественных мероприятиях	да	0		
		нет	2		
	Итого по блоку (max):		6		
	Итого:		6		

Лист оценки результативности и качества работы (эффективность труда)

за период _____

работника МБДОУ «Детский сад №97» г.о. Самара

(должность, фамилия, имя, отчество)

№ п/п	Наименование критерия (кол-во определяется Положением о распределении стимулирующих выплат)	Самооценка (балл)	Оценка экспертной группы ДО (балл)
1	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий		
2	За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости		
3	За обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения		
4	За качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
	ИТОГО:		

Дата заполнения «_____» _____ 20____ г.

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись представителя экспертной группы _____ / _____ /