

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 378»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

443111 г. Самара, Московское шоссе, д. 87 «А». Телефон 951-37-15

Принято:

общим собранием трудового коллектива
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад комбинированного вида № 378»
городского округа Самара

Протокол № 4 от 28.06 2023г.

Утверждено:

приказом № 50-г от 28.06 2023г.
заведующего муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 378»
городского округа Самара

Менделеева Е.В. Ненашева



Согласовано:

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного
вида № 378» городского округа
Самара

Аитова В.В. Аитова
от «28» 06 2023г.

**Положение
об оплате труда**

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 378»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида № 378» городского округа Самара (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ),
- постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями в редакции Постановлений Администрации городского округа Самара от 15.03.2010 № 237, от 17.11.2011 № 1585, от 27.12.2012 № 1804, от 15.07.2014 № 999, от 13.04.2018 № 272, от 01.04.2022 № 213, от 02.05.2023 № 410);
- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Заработная плата работников Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Учреждение, являясь юридическим лицом, вправе самостоятельно утверждать штатное расписание работников в пределах имеющего фонда оплаты труда в соответствии с финансированием по утвержденному муниципальному заданию.

1.5. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников Учреждения осуществляется постановлением Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период.

1.6. Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Должностные оклады специалистов не финансируемых по утвержденному муниципальному заданию, которые не поименованы в перечне Постановления Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о. Самара» (с изменениями), устанавливаются на основании ЕКСД по договорной основе на момент введения данной должности в штатное расписание Автономного учреждения по реализации платных образовательных услуг.

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

1.8. 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.

Работникам Учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

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

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

1.9. Заработная плата работника Учреждения предельным размером не ограничивается.

1.10. Отдельным педагогическим работникам Учреждения производятся следующие дополнительные выплаты:

- ежемесячная доплата в размере 2000 (двух тысяч) рублей работникам учреждения, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей "педагогические работники", педагогический стаж которых составляет менее двух лет, - за счет средств бюджета городского округа Самара;

- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пять тысяч) рублей молодым педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Самарской области» - за счет средств бюджета Самарской области.

1.11. На компенсационные и стимулирующие выплаты, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

1.13. Условия оплаты труда работника учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.14. Оплата труда руководителя Учреждения устанавливается работодателем.

2. Порядок и условия формирования фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объема бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период. Фонд оплаты труда формируется на календарный год с корректировкой на 01 января и на 01 сентября по итогам комплектования и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Финансовые источники фонда оплаты труда – субсидии из областного, городского и от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда от приносящей доход деятельности (ПУ) формируется от оказания платных услуг.

2.2. Работники Учреждения участвующие в оказании платных образовательных и иных услуг получают заработную плату от данной деятельности.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников Автономного учреждения (далее- ФОТ), осуществляется по формуле:

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

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, 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 (выполнения работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений»;

D_{ki} – численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвёртым 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 месяц, 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 четвёртыми и пятими настоящего пункта, при определении объема средств бюджета городского округа Самара на 1 января и 1 сентября – 1 января, 1 сентября;

12 – количество месяцев в году;

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

2.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой (БЧф) и стимулирующей части (СЧф), 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.

2.5. Соотношение базовой части и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Учреждения составляет:

базовая часть – не более 78,2%;

стимулирующая часть – не менее 21,8%.

2.6. Базовая часть (БЧф) определяется по формуле: $БЧф = ФОТ \times 78,2\%$ (не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников Учреждения), в которую включается оплата труда работников из фонда из должностных окладов (окладов) и компенсационных (обязательных) выплат.

2.7. Стимулирующая часть (СЧф) определяется по формуле: $СЧф = ФОТ \times 21,8\%$ (не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Учреждения), которая включает выплаты стимулирующего характера.

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

2.9. Объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня минимального размера оплаты труда определяется заведующим Учреждения исходя из фактической потребности.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в группах компенсирующей 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 выплат компенсационного характера работникам (за исключением заведующего Учреждением) устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4 Перечень должностей (профессий) работников Учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными

условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 3 к Коллективному договору).

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

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

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

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

3.9. расчет часовой ставки при расчете доплат, указанных в пунктах 3.5 и 3.7 настоящего Положения, рассчитывается путем деления должностного оклада работника Учреждения на среднемесячную норму рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

3.10. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты в размере до 200% должностного оклада (оклада) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151, 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

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

3.11. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) и в денежном размере, рассчитываются без учета стимулирующих выплат

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях материального стимулирования, заинтересованности в улучшении результатов труда работников Учреждения в своевременном, добросовестном и качественном исполнении своих обязанностей, а также в повышении личной ответственности за выполняемую работу производятся выплаты стимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год ФОТ работников Учреждения.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (всем работникам Учреждения);
- выплата за интенсивность работы (педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям);
- выплата за выслугу лет (педагогическим работникам, медицинским работникам, младшим воспитателям);
- единовременные премии (всем работникам Учреждения);
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) (всем работникам Учреждения).

4.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на данное Положение.

4.4. Виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, а также периодичность их установления определяются настоящим Положением Учреждения в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

4.5. Стимулирующая часть ФОТ работников Учреждения распределяется следующим образом:

4.5.1. На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ доля в стимулирующей части ФОТ работников Учреждения составляет :

- ✓ педагогическим работникам Учреждения не менее - 54%;
- ✓ работникам Учреждения (за исключением педагогических работников, заведующего Учреждением) не более – 20%.

4.5.2. На выплату за интенсивность работы доля в стимулирующей части ФОТ работников Учреждения составляет не менее – 13%.

4.5.3. На выплату за выслугу лет доля в стимулирующей части ФОТ работников Учреждения составляет не менее – 13%.

4.5.4. На выплату единовременных премий и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) направляется экономия ФОТ работников Учреждения.

4.6. Порядок и условия выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ

4.6.1. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области Перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

4.6.2. Для каждой категории педагогических работников Учреждения предусмотрено не более 40 критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективности труда) педагогических работников.

4.6.3. В перечне качественных и количественных показателей оценки эффективности труда педагогических работников включено не менее 70% критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей для каждой категории педагогических работников, предусмотренных Перечнем (Приложение к приказу министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од).

30% критериев эффективности труда для каждой категории педагогических работников Учреждение разрабатывает самостоятельно.

4.6.4. Показатели и критерии эффективности работы не педагогических работников Учреждение разрабатывает самостоятельно.

4.6.5. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ вновь принятым работникам устанавливаются не ранее чем через 4 месяца со дня приема на работу.

4.7. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится на основании приказа руководителя Учреждения.

4.8. Порядок и условия выплат за интенсивность работы

4.8.1. Выплаты за интенсивность работы производятся за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными Положением Учреждения и (или) коллективным договором.

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа руководителя Учреждения.

4.9. Разработка показателей и критериев осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен осуществляться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижения коллективных результатов труда;

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.10. Стимулирующие выплаты рассчитываются в зависимости от выполнения качественных и количественных критериев труда работником Учреждения на основании заполненных листов самооценки по должности/профессии и предоставленной аналитической информации о показателях деятельности работника в соответствии с критериями оценки деятельности за указанный период.

4.11. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - Комиссия). На основании критериев оценки высоких результатов работы,

качества выполняемых работ (эффективность труда) и интенсивности работы, утвержденных данным Положением (Приложение № 1).

4.12. Ежемесячная выплата стимулирующего характера выплачивается на основании протокольного решения Комиссии, по приказу заведующего Учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ.

4.13. Работникам Учреждения, отработавшим неполный период, ежемесячная стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

4.14. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, качество выполняемых работ (эффективность труда) и интенсивности работы могут носить разовый или периодический характер. Стимулирующие выплаты периодического характера устанавливаются на периоды – с 01 января по 31 июня (6 месяцев) и с 01 июля по 31 декабря (6 месяцев) текущего финансового года.

4.15. Комиссия заседает и принимает протокольные решения по распределению стимулирующей выплаты два раза в календарный год: в январе с 24 до 27 числа текущего года (начисление стимулирующих выплат на 6 месяцев текущего года) и июле с 24 до 27 числа текущего года (начисление стимулирующих выплат на 6 месяцев текущего года).

4.16. Каждый работник Учреждения должен представить материалы по самоанализу своей деятельности - листы самооценки по должности/профессии и документы, которые подтверждают фактическое достижение им критериев оценки качества (критерии эффективности) исключительно на документальной основе (служебная записка, аналитическая справка, итог мониторинга, акт контрольно-ревизионного органа, служебные решения, предписания и другие документы) два раза в календарном году: до 24 января текущего года (начисление стимулирующих выплат на 6 месяцев (а именно с января по июнь) по критериям 6 месяцев предыдущего года, и до 24 июля текущего года (начисление стимулирующих выплат на 6 месяцев (а именно с июля по декабрь) по критериям предыдущих 6 месяцев текущего года).

4.17. Комиссия вправе собирать внеочередное заседание с целью:

- распределения работникам финансовых средств, при наличии экономии ФОТ, в виде премиальных выплат;
- назначения вновь принятым работникам стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить высокие результаты работы, качество выполняемых работ (эффективность труда) и интенсивность работы работников Учреждения.

4.18. По итогам решения протокола заседания Комиссии, заведующий Учреждением издает приказ.

4.19. Условиями для назначения выплат за высокие результаты работы, качество выполняемых работ и интенсивность работ в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения являются:

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

4.20. Работникам Учреждения, отработавшим неполный период, ежемесячная стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

4.21. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.21.1. На ежемесячную выплату за выслугу лет направляется не менее 13% стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

- при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 % должностного оклада;
- при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 % должностного оклада.

4.21.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

4.21.4. Для определения размера выплаты за выслугу лет стаж работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в пункте 4.21.2. настоящего Положения, суммируется.

4.21.5. 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.

4.21.6. Работникам Учреждения, отработавшим неполный период, выплата начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.22. Порядок и условия выплаты единовременной премии

4.22.1. Работникам Учреждения могут быть назначены единовременные премии в связи:

- с профессиональным праздником День воспитателя и всех дошкольных работников;
- с празднованием – Дня защитника Отечества - 23 февраля, Международного женского дня – 8 марта;
- с награждением почетной грамотой, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования.

4.22.2. Основанием для начисления единовременной премии работникам Учреждения является приказ заведующего Учреждением.

4.22.3. Единовременная премия может устанавливаться в фиксированной сумме.

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

4.22.5. Единовременная премия учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

4.22.6. Указанная выплата заведующему Учреждением определяется Учредителем.

4.23. Порядок и условия начисления премиальной выплаты по итогам работы

4.23.1. Работникам Учреждения могут быть начислены премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) по следующим критериям эффективности труда:

- за существенный вклад в деятельность дошкольного учреждения;

- за высокое профессиональное мастерство;
- за активную работу с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями;
- за наставничество;
- за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, работ, требующих повышенного внимания и ответственности, своевременное реагирование на возникающие непредвиденные, чрезвычайные ситуации, организация);
- за выполнение особо важных и ответственных поручений, срочных и сложных работ (систематическое выполнение срочных и неотложных работ, своевременное предоставление полной и достоверной информации о деятельности Учреждения в различные инстанции; высокая ответственность выполнения поставленных задач);
- за подготовку Учреждения к новому учебному году.

4.23.2. Решение о начислении премиальной выплаты, в конкретном размере принимается на внеочередном заседании Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

4.23.3. Основанием для начисления премиальной выплаты работникам Учреждения является приказ заведующего Учреждением.

4.23.4. На премиальную выплату направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.23.5. Премиальная выплата учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

4.23.6. Премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу работника Учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300% должностного оклада.

4.24. Методика расчета стимулирующих выплат

4.24.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения определяется по формуле $СЧф = ФОТ \times 21,8\%$
 где: СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения, ФОТ- фонд оплаты труда работников Учреждения, доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Учреждения не менее 21,8%.

4.24.2. Размер стимулирующей части педагогических работников рассчитывается по формуле :

$$100 : 78,2 \times 21,8 = 27,87\% \text{ и должен составлять не менее } 27,8 \%$$

4.24.3. Распределение 100% размера стимулирующих выплат производится следующим образом:

- выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическим работникам Учреждения не менее - **54%**;
- работникам Учреждения (за исключением педагогических работников, заведующего Учреждением) не более – **20%**.

- выплата за интенсивность работы работников Учреждения составляет не менее – **13%**.

- выплата за выслугу лет работников Учреждения составляет не менее – **13%**.

4.24.4. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах. Расчет стоимости одного балла определяется по формуле:

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{объем средств стимулирующей части ФОТ}}{\text{количество баллов, которое набрали работники}}$$

4.24.5. Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

Размер стимулирующей выплаты = стоимость одного балла x количество фактически набранных баллов работником

4.24.6. Расчёт стимулирующего фонда на выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическим работникам Учреждения производится по следующей формуле:

Размер стимулирующей выплаты = СЧ ФОРТ x 54 % .

4.24.7. Расчёт стимулирующего фонда на выплаты работникам Учреждения (за исключением педагогических работников, заведующего Учреждением) производится по следующей формуле:

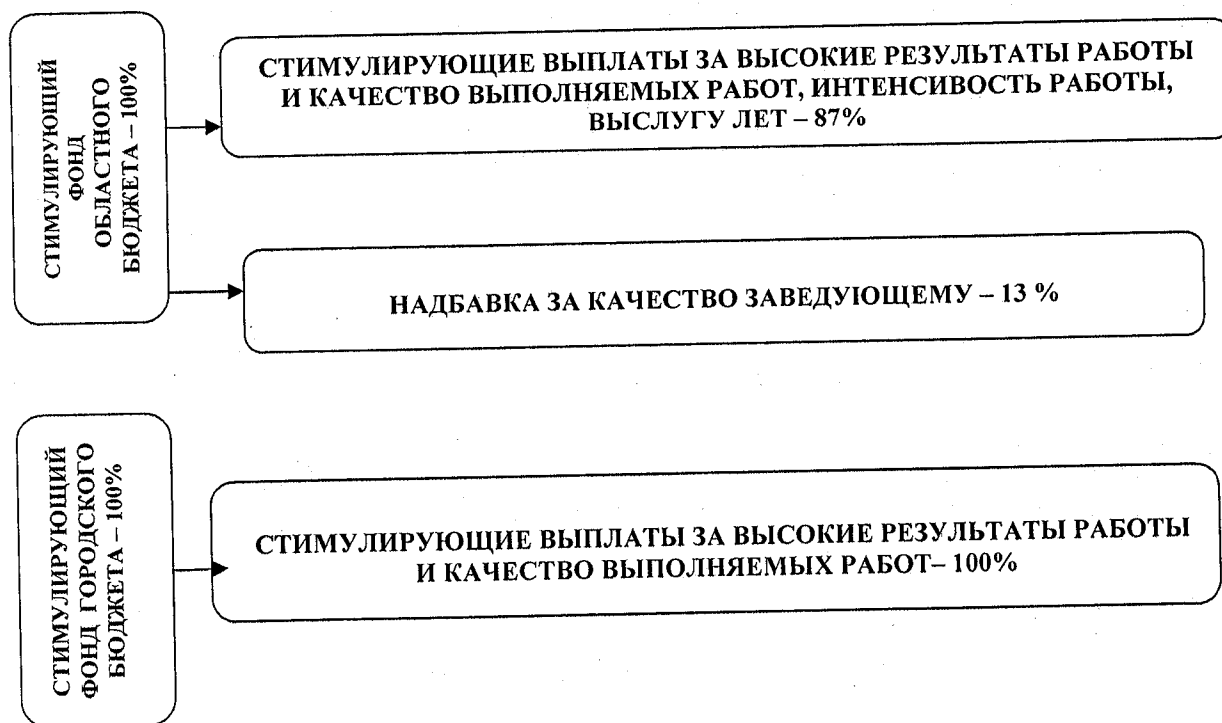
Размер стимулирующей выплаты = СЧ ФОРТ x 20 % .

4.24.8. Расчёт стимулирующего фонда на выплаты за интенсивность работы работников Учреждения производится по следующей формуле:

Размер стимулирующей выплаты = СЧ ФОРТ x 13 % .

4.24.9. На ежемесячную выплату за выслугу лет – не менее 13% от СЧ ФОРТ.

4.24.10. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения:



5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,

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

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

5.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 6.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 5.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 5.1. абзацах первом и втором пункта 5.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

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

6.1. Работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники», педагогический стаж которых составляет менее двух лет, не подпадающим под действие постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», выплачивается ежемесячная надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время.

7. Условия оплаты труда заведующего Учреждением, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Оплата труда заведующего Учреждением производится в порядке, определенном Положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара.

7.2. Выплаты стимулирующего характера заведующему Учреждением могут ежемесячными и единовременными.

7.3. Назначение стимулирующих выплат заведующему Учреждением осуществляется в порядке, установленном Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585.

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

По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица заведующему Учреждением могут быть установлены единовременные надбавки (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы и др.).

7.5. Должностной оклад заместителей заведующего и главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего Учреждением.

7.6. Должностные оклады заведующего Учреждением, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

7.7. С учетом условий труда заведующему Учреждением, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

7.8. Стимулирующие выплаты заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

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

8. Порядок и условия выплаты материальной помощи

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

Оказание материальной помощи заведующему Учреждением осуществляется в соответствии с Положением № 1585.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительного (свыше одного месяца) заболевания работника Учреждения;

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

- утраты имущества работника Учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;

- смерть работника Учреждения или близких родственников работника Учреждения (супруга (супруги), детей, родителей);

- бракосочетания;

- рождения ребенка;

- к юбилейным датам работников Учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет).

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

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

9. Выплата заработной платы, иных платежей

9.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением об оплате труда.

9.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 20 числа и 5 числа, что закрепляется Коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и трудовым договором работника.

9.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.4. При прекращении действия трудового договора работников окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

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

9.6. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Учреждения.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.07.2023 г. решением Общего собрания работников Учреждения и действует до принятия нового.

Критерии

эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников по должностям (профессиям)

(периодичность — два раза в календарном году)

Критерии эффективности труда и formalизованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
старшего воспитателя ФИО _____

	Критерии эффективности труда и formalизованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы старшего воспитателя	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
I Высокие результаты работы и качество выполняемых работ				
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	5	5	
1.2.	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников	2	2	
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагогов ДОУ, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2	2	
1.4.	Результативная работа в рамках соглашений о совместной работе с профильными образовательными учреждениями (по состоянию на первое число текущего месяца) по наличию оформленных договоров с социальными партнерами: (образовательными учреждениями, высшего, среднего профессионального образования, с учреждениями дополнительного образования и учреждениями культуры и др.): До 3 учреждений До 5 учреждений Свыше 5 учреждений	1 2 3 5	(оценивается по высшему результату) 3	
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	2	2	
1.6.	Наличие благодарственных писем, прошедших регистрацию в государственных органах		18	
	Итого			
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
Сопровождение участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях				
Участие 1-3х воспитанников в конкурсах: очная форма				
2.1.	- уровень учреждения (победитель + 0,5б)	1		(оценивается по высшему результату)
	- районный уровень (победитель +1б)	1		8
	- городской уровень (победитель +1б)	2		
	- областной (победитель +1б)	3		
	- общероссийский уровень (победитель + 1б)	4		
	- (при заочном участии)	1		
2.2.	Участие группы воспитанников в конкурсах (коллективное выступление)	1		(оценивается по высшему)
	- уровень учреждения (победитель + 0,5б)			

	<ul style="list-style-type: none"> - районный уровень (победитель +1б) - городской уровень (победитель +1б) - областной (победитель +1б) - общероссийский уровень (победитель+1б) <p>Заочная форма участия</p> <p>Свыше 3 конкурсов городского уровня и выше</p>	2 2 3 4 1 2	8 16	результату)
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
3.1.	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне района -на уровне города -на региональном уровне -на всероссийском уровне 	2 3 5 6	6	(оценивается по наивысшему результату)
3.2.	<p>Доля педагогов, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов, вышедших на аттестацию, за отчётный период</p> <ul style="list-style-type: none"> -до 90% -91-100% 	4 5	5	(оценивается по наивысшему результату)
3.3.	<p>Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период</p> <ul style="list-style-type: none"> -свыше 33% 	5	5	(оценивается по наивысшему результату)
3.4.	<p>Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне района -на уровне города -на региональном уровне -на всероссийском уровне 	1 2 3 4	4	(оценивается по наивысшему результату)
3.5.	<p>Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне района -на уровне города -на региональном уровне 	2 3 4	9	(баллы суммируются)
3.6.	<p>Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне района -на уровне города -на региональном уровне -на всероссийском уровне 	1 2 3 4	4	(оценивается по наивысшему результату)

3.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта — победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне района - на уровне города - на региональном уровне - на всероссийском уровне	2 3 4 5	(оценивается по наивысшему результату) 5
3.8.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне района - на уровне города - на региональном уровне - на всероссийском уровне Заочная форма участия	5 8 10 11 1	(оценивается по наивысшему результату) 11
3.9.	Сопровождение педагогов в работе над публикациями в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	3	3
3.10.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	2	2
3.11.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) - на уровне района - на уровне города - на уровне региона	2 3 4	(баллы суммируются) 9
3.12.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня) - на уровне района - на уровне города - на региональном уровне - на всероссийском уровне	1 2 3 4	(баллы суммируются) 10
	Итого		73
Всего баллов по разделу			
II Интенсивность работы			
	Работа с детьми младшего дошкольного возраста	5	5
	Всего баллов по разделу		5

Старший воспитатель _____
Дата _____
Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

воспитателя ФИО _____

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы воспитателя	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
I Высокие результаты работы и качество выполняемых работ				
1. Результаты деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует; - соответствует; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0,3 0,5 1	(оценивается по наивысшему результату) 1	
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) - 75%-79% - 80%-89% - свыше 90%	0,5 0,7 1	(оценивается по наивысшему результату) 1	
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2	2	
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	5	5	
1.5.	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	0,3	0,3	
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) - до 70% выполнение детодней - более 70% выполнение детодней	2 10	(оценивается по наивысшему результату) 10	
1.7.	Организация эффективного взаимодействия с родителями воспитанников (отсутствие задолженности за питание и присмотр за ребенком или минимальная задолженность) -80% выполнения оплаты -90% выполнения оплаты -100% выполнения оплаты	3 4 5	(оценивается по наивысшему результату) 5	
1.8.	Наличие благодарственных писем, прошедших регистрацию в государственных органах	2	2	
	Итого		26,3	

2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:			
-на первом (отборочном) этапе;	2	5	7
-во втором (очном) этапе;	5	7	
-победа во втором (очном) этапе			
Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (баллы суммируются)	5	4	1
-победитель;	5	4	1
- призер;	4	1	
- участник	1		
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.2, 2.3) (в зависимости от уровня):	0,5	1	2
-на уровне ДОУ;	1	2	3
-на районном уровне;	2	3	
-на городском уровне (победитель + 2балла);	3		
- на региональном (победитель+2 балла)			
Итого		17	

3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	5	5	5
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	5		10
Итого			

1. Результативность организационно- методической деятельности педагога

Разработка и использование авторских (компиллятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	1	2	3		
- на уровне ДОУ;	1	2	3		
- на городском уровне;	2	3			
- на региональном, федеральном уровне	3				
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	2	3	5	6	12
- участие на уровне ДОУ (победитель + 1б)	2	3	5	6	12
- участие на районном уровне (победитель + 2б)	3	5	6	7	
- участие на городском уровне (победитель +3 б)	5	6	7		

	- участие на региональном (победитель + 4б) - участие на общероссийском уровне (победитель + 4б) - заочная форма участия (на любом уровне участия)	1	
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента) Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - в сети Интернет - муниципалитета образовательного округа; - региона; - РФ; - международного	1 1 2 3 4 5	1 (баллы суммируются) 15
4.4.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) - на уровне ДОУ; - на городском уровне; - на региональном; - на общероссийском уровне	1 4 5 6	(баллы суммируются) 16
4.5.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) - на уровне ДОУ - на уровне района - на уровне города	1 2 3	(баллы суммируются) 6
4.6.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2	2
4.7.	Повышение квалификации педагога по вопросам цифровой трансформации системы образования	2	2
4.8.	Иновационные формы взаимодействия с родителями: -совместные выставки, круглые столы, презентации, родительский клуб -родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности	2 2	(баллы суммируются) 4
4.9.	Итого		64
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	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	(оценивается по наивысшему результату) 4
5.2.	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)		(оценивается по наивысшему)

	(https://www.gfo.ru)	0,5	результату)
	- 5%-10%	1	2
	- 11%-19%;	2	
	- свыше 20%		
5.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2	2
	Итого		8
	Всего баллов по разделу		125,3
II Интенсивность работы			
	Превышение плановой наполняемости (с учетом площади группы; на основании списочного состава воспитанников)	1 2 3 4 5	(оценивается по наивысшему результату) 5
	- свыше 10%		
	- свыше 20%		
	- свыше 30%		
	- свыше 40%		
	- свыше 50%		
	Организация работы с воспитанниками с ОВЗ в общеразвивающих группах, с особенностями группы здоровья	0,5	0,5 за каждого ребенка
	- за каждого 1 ребенка		
	Работа с детьми младшего дошкольного возраста	5	5
	Всего баллов по разделу		10,5 и выше

Воспитатель _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и formalизованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
инструктора по физической культуре, (музыкального руководителя) ФИО _____

	Критерии эффективности труда и formalизованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы инструктора физической культуры, музыкального руководителя	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
I Высокие результаты работы и качество выполняемых работ				
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует; - соответствует; - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0,3 0,5 1	(оценивается по наивысшему результату) 1	
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) - 75%-79% - 80%-89%; - свыше 90%	0,5 0,7 1	(оценивается по наивысшему результату) 1	
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ИПК, ПМПК)	2	2	
1.4.	Отсутствие обеспокоенных жалоб от участников образовательных отношений	5	5	
1.5.	Наличие благодарственных писем, прошедших регистрацию в государственных органах	2	2	
	Итого		11	
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Результаты участия воспитанников в движениях «Будущие профессионалы 5+»: -на первом (отборочном) этапе; -во втором (очном) этапе; -победа во втором (очном) этапе	2 5 7	(оценивается по наивысшему результату) 7	
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.2, 2.3) (в зависимости от уровня): -на уровне ДОО; -на районном уровне; -на городском уровне (победитель + 2 балла); -на региональном (победитель+2 балла)	0,5 1 2 3	(оценивается по наивысшему результату) 5	

Итого			12
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	5	5
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	5	5
	Итого		10
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	<p>Разработка и использование авторских (компильтивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ; - на городском уровне; - на региональном, федеральном уровне 	<p>1 2 3</p>	<p>(баллы суммируются) 6</p>
4.2.	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на уровне ДОУ (победитель + 16) - участие на районном уровне (победитель + 26) - участие на городском уровне (победитель + 36) - участие на региональном (победитель + 46) - участие на общероссийском уровне (победитель + 46) - заочная форма участия (на любом уровне участия) 	<p>2 3 5 6 7 1</p>	<p>(оценивается по наивысшему результату) 12</p>
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1	1
4.4.	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в сети Интернет - муниципалитета образовательного округа; - региона; - РФ; - международного 	<p>1 2 3 4 5</p>	<p>(баллы суммируются) 15</p>
4.5.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ; - на городском уровне; - на региональном; - на общероссийском уровне 	<p>1 4 5 6</p>	<p>(баллы суммируются) 16</p>

4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне города	1 2 3	(баллы суммируются) 6
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2	2
4.8.	Повышение квалификации педагога по вопросам цифровой трансформации системы образования	2	2
4.9.	Инновационные формы взаимодействия с родителями: -совместные выставки, круглые столы, презентация, родительский клуб -родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности	2 2	(баллы суммируются) 4 64
	Итого		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	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	(оценивается по наивысшему результату) 4
5.2.	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%	0,5 1 2	(оценивается по наивысшему результату) 2
5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья - 1%; - 2%; - 3% и выше	1 2 4	(оценивается по наивысшему результату) 4
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2	2
	Итого		12
	Всего баллов по разделу		109
II Интенсивность работы			
	Работа с детьми младшего дошкольного возраста	5	5
	Всего баллов по разделу		5

Инструктор физической культуре, (музыкальный руководитель) _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
педагога-психолога ФИО _____

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы педагога-психолога	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
I Высокие результаты работы и качество выполняемых работ				
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 1 2 3	(оценивается по наивысшему результату) 3	
1.2.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 1 2 3	(оценивается по наивысшему результату) 3	
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2	2	
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	5	5	
1.5.	Наличие благодарственных писем, прошедших регистрацию в государственных органах	2	2	
	Итого		15	
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.2, 2.3) (в зависимости от уровня): - на уровне ДОУ; - на районном уровне; - на городском уровне (победитель + 2 балла); - на региональном (победитель + 2 балла)	0,5 1 2 3	(оценивается по наивысшему результату) 5	
	Итого		5	
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				

3.1	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): конспект статья разработка авторской программы	2 3 5	(баллы суммируются) 10
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	5	5
	Итого		20
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне города	2 3 4	(баллы суммируются) 9
4.2.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне города	2 3 4	(баллы суммируются) 9
4.3.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) участие на уровне ДОУ (победитель + 16) участие на районном уровне (победитель + 26) - участие на городском уровне (победитель +36) - участие на региональном (победитель + 46) - участие на общероссийском уровне (победитель + 46) Заочная форма участия (на любом уровне участия)	2 3 5 6 7 1	(оценивается по высшему результату) 12
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - в сети Интернет - муниципалитета образовательного округа; - региона; -РФ; - международного	1 2 3 4 5	(баллы суммируются) 15
4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) - на уровне ДОУ; - на городском уровне; - на региональном; - на общероссийском уровне	1 4 5 6	(баллы суммируются) 16

4.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне города	2 3 4	(баллы суммируются) 9
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2	2
4.8.	Повышение квалификации педагога по вопросам цифровой трансформации системы образования	2	2
4.9	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне города	2 3 4	(баллы суммируются) 9
4.10.	Доля родителей от общего количества воспитанников, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом 1%-5%; 5% до 10%; более 10%	2 4 6	(оценивается по наивысшему результату) 6
	Итого		89
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2	2
	Итого		2
	Всего баллов по разделу		131
II Интенсивность работы			
	Превышение планового количества детей, охваченных психолого-педагогическим сопровождением	1 2 3 4 5 5	(оценивается по наивысшему результату) 5
	Работа с детьми младшего дошкольного возраста		5
	Всего баллов по разделу		5

Педагог-психолог _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 учителя-логопеда ФИО _____

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы учителя-логопеда	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
I Высокие результаты работы и качество выполняемых работ				
1. Результаты деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «грамматического строя речи» по разделу «развитие связанной речи» 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59 % от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	2 3 4	(оценивается по высшему результату) 4	
1.2.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: -частично соответствует; -соответствует; -соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	0,3 0,5 1	(оценивается по высшему результату) 1	
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,3 0,5 0,7 1	(оценивается по высшему результату) 1	
1.4	Доля педагогов, удовлетворенных коррекционно-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	0,5 1 2 3	(оценивается по высшему результату) 3	

1.5.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	2	2
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	5	5
1.7.	Наличие благодарственных писем, прошедших регистрацию в государственных органах	2	2
1.8.	Инновационные формы взаимодействия с родителями: -совместные выставки, круглые столы, презентации, родительский клуб -родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности	2 2	(баллы суммируются) 4
1.9.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) - до 70% выполнение детодней - более 70% выполнение детодней	2 5	(оценивается по наивысшему результату) 5
	Итого		27
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
2.1.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) -на городском уровне (победитель + 2балла); - на региональном (победитель+2 балла)	2 3	(оценивается по наивысшему результату) 5
2.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.2, 2.3) (в зависимости от уровня): -на уровне ДОУ; -на районном уровне; -на городском уровне (победитель + 2балла); - на региональном (победитель+2 балла)	0,5 1 2 3	(оценивается по наивысшему результату) 5
	Итого		10
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			
3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	5	5
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	5	5
	Итого		10
4. Результативность организационно- методической деятельности педагога			

4.1.	<p>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);</p> <p>создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;</p> <p>создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p>	<p>2 3 4 5</p>	<p>(баллы суммируются) 14</p>	
4.2.	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в сети Интернет - муниципалитета образовательного округа; - региона; - РФ; - международного 	<p>1 2 3 4 5</p>	<p>(баллы суммируются) 15</p>	
4.3.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОО; - на городском уровне; - на региональном; - на общероссийском уровне 	<p>1 4 5 6</p>	<p>(баллы суммируются) 16</p>	
4.4.	<p>Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на уровне ДОО (победитель + 16) - участие на районном уровне (победитель + 26) - участие на городском уровне (победитель + 36) - участие на региональном (победитель + 46) - участие на общероссийском уровне (победитель + 46) - заочная форма участия (на любом уровне участия) 	<p>2 3 5 6 7 1</p>	<p>(оценивается по наивысшему результату) 12</p>	
4.5.	<p>Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне: муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	

4.6.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1	1	
4.7.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ГЛПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне города	1 2 3	(баллы суммируются) 6	
4.8.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: -ЦОР и ЭОР для обучающихся; -ЦОР и ЭОР для родителей; -ЦОР и ЭОР для педагогов	2 2 2	(баллы суммируются) 6	
4.9.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) -на уровне ДОУ -на уровне района -на уровне города	1 2 3	(баллы суммируются) 6	
4.10.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	2	2	
4.11.	Повышение квалификации педагога по вопросам цифровой трансформации системы образования	2	2	
	Итого		83	
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2	2	
	Итого		2	
	Всего баллов по разделу		132	
II Интенсивность работы				
1	Превышение планового количества детей, охваченных коррекционно-педагогическим сопровождением свыше 10% свыше 20% свыше 30% свыше 40% свыше 50%	1 2 3 4 5	(оценивается по наивысшему результату) 5	
	Всего баллов по разделу		5	

Учитель-логопед _____
Дата _____
Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№	Критерии	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
	эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности помощник воспитателя			
1.	Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда	1	1	
1.1.	Сохранность материальных ценностей: отсутствие сколотой и битой посуды	1	1	
1.2.	Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	1	1	
1.3.	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	1	1	
	Итого баллов по данному разделу		3	
	2. Интенсивность работы – не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты			
2.1.	- Посещаемость воспитанниками группы на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: по итогам отчетного периода, от списочного состава группы - до 70% - от 70% и выше	1 2	(оценивается по наивысшему результату) 2	
2.2.	Превышение плановой наполняемости (с учетом площади групп на основании списочного состава) - свыше 10% - свыше 20% - свыше 30% - свыше 40% - свыше 50%	1 2 3 4 5	(оценивается по наивысшему результату) 5	
2.3.	Организация работы в общеразвивающих группах с воспитанниками с ОВЗ, с особенностями группы здоровья - до 3 человек - 4 и выше	1 2	(оценивается по наивысшему результату) 2	
2.4.	Работа с детьми в группах раннего и младшего возраста	2	2	
	Итого баллов по данному разделу		11	

Помощник воспитателя _____
 Дата _____
 Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности заместителя руководителя по АХЧ, завхоз	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
1.	Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
1.1.	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	5	5	
1.2.	Эффективная организация работ по озеленению территории, благоустройству	5	5	
1.3.	Оперативность решения проблем по ремонту оборудования, инвентаря	3	3	
1.4.	Рациональное использование (экономию) энергоресурсов	3	3	
1.5.	Своевременный и качественный контроль за проведением ремонтно-строительных работ	4	4	
1.6.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»	4	4	
1.7.	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	2	2	
1.8.	Высокое качество в планировании мероприятий по пожарной безопасности, комплексной безопасности здания, составлении отчетности по установленным формам, ведении документации.	5	5	
	Итого баллов по данному разделу		26	

Заместитель руководителя _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности заместителя руководителя	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
1.1.	Отсутствие замечаний вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	2	2	
1.2.	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирурующих органов в рамках функциональных обязанностей	2	2	
1.3.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно – распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	2	2	
1.4.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет - АСУ РСО	4	4	
1.5.	Высокое качество в планировании мероприятий по персональным данным работников и воспитанников, составлении отчетности по установленным формам, ведении документации.	5	5	
1.6.	Качественная координация работы подчиненных ему работников	6	6	
1.7.	Разработка новых программ, положений, проектов	5	5	
	Итого баллов по данному разделу		26	

Заместитель руководителя _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункт а	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности главный бухгалтер	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
	1. Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
1.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	3	3	
1.2.	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности	5	5	
1.3.	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	4	4	
1.4.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно – распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	3	3	
1.5.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: -официальный сайт РФ – www.bus.gov.ru -Государственная информационная система Самарской области "Система информационно-аналитического обеспечения государственного управления" БАРС и т.д.	3	3	
1.6.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	3	3	
1.7.	Соответствие ведения документации учетной политике ОУ	5	5	
	Итого баллов по данному разделу		26	

Главный бухгалтер _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности бухгалтера	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
1.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	2	2	
1.2.	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	4	4	
1.3.	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	2	2	
1.4.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно – распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	3	3	
1.5.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: -официальный сайт РФ – www.bus.gov.ru -Государственная информационная система Самарской области "Система информационно-аналитического обеспечения государственного управления" БАРС и т.д.	2	2	
1.6.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	2	2	
1.7.	Соответствие ведения документации учетной политике ОУ	5	5	
	Итого баллов по данному разделу		20	

Бухгалтер _____
 Дата _____
 Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности Делопроизводитель	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
	Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
1.1.	Отсутствие обоснованных претензий в части ведения документации и обороту информации.	3	3	
1.2.	Эффективность работы с электронной почтой, официального сайта детского сада.	3	3	
1.3.	Отсутствие зафиксированных случаев неактуального и недостоверного состояния баз данных, в т.ч. АСУ РСО	4	4	
1.4.	Рациональное и бережное использование технического оборудования.	2	2	
1.5.	Оперативное оформление информации по запросам Департамента образования, надзорных органов	5	5	
	Итого баллов по данному разделу		17	

Делопроизводитель _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности медцинская сестра (старшая медицинская сестра)	Оценочная шкала	Количество баллов	Самодценка
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
1.1.	Обеспечение посещаемости: 60% по учреждению 65% по учреждению 70% по учреждению	2 3 5	(оценивается по наивысшему результату) 5	
1.2.	Среднее число дней отсутствия одного ребенка в группе по причине заболевания: От 3-5 дней От 5-7 дней	4 2	(оценивается по наивысшему результату) 4	
1.3.	Эффективность санитарно- просветительской работы (консультирование), пропаганды здорового образа жизни для всех участников образовательного процесса.	2	2	
1.4.	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	2	2	
1.5.	Отсутствие случаев причинения вреда(ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи.		2	
	Итого баллов		15	

Медицинская сестра _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности шеф-повар, повар	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
1.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, предписаний (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами)	1	1	
1.2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	1	1	
1.3	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды	1	1	
1.4.	Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудникам и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) в процессе производственного цикла приготовления готовой продукции	1	1	
1.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников на не надлежащее исполнение должностных обязанностей.	1	1	
Итого баллов по данному разделу			5	

Шеф-повар _____
 Дата _____
 Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности Подсобный рабочий	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
	Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
1.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, предписаний (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами)	1	1	
1.2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	1	1	
1.3.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды, превышения лимитов материальных ценностей	1	1	
	Итого баллов по данному разделу		3	

Подсобный рабочий _____
 Дата _____
 Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности машинист по стирке и ремонту спецодежды	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
1.1.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами)	1	1	
1.2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве	1	1	
1.3.	Сохранность материальных ценностей: - бережное отношение к электроприборам и спецодежде; - обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1	1	
	Итого баллов по данному разделу	1	4	

Машинист по стирке и ремонту спецодежды _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности	Оценочная шкала	Количество баллов
Кладовщик			
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
1.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, предписаний (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами)	1	1
1.2.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды, превышения лимитов материальных ценностей	1	1
1.3.	Отсутствие в случае отпуска в производство недоброкачественного сырья с учетом качества претензионной работы к поставщикам сырья и продуктов.	1	1
Итого баллов по данному разделу			3

Кладовщик _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности Кастелянша	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом. На 3% на 5% на 7%	1 2 3	(оценивается по наивысшему результату) 3	
1.2.	Эффективность участия в декораторско -оформительских работах по обеспечению мероприятий и организаций условий развивающей пространственно-предметной среды ДОУ	1	1	
1.3.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов	1	1	
Итого баллов по данному разделу			5	

Кастелянша _____
 Дата _____
 Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности уборщик служебных помещений	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
1.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний за несоблюдение установленного графика уборки помещений.	1	1	
1.2.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, превышения лимитов материальных ресурсов	1	1	
1.3.	Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	1	1	

Итого баллов по данному разделу

3

Уборщик служебных помещений _____
 Дата _____
 Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности рабочий по комплексному обслуживанию здания	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
1.1.	Отсутствие аварийных ситуаций, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	1	1	
1.2.	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	1	1	
1.3.	Эффективность участия в декораторско -оформительских работах по обеспечению мероприятий и организацией условий развивающей пространственно-предметной среды ДОУ	2	2	
	Итого баллов по данному разделу	4	4	

Рабочий по комплексному обслуживанию здания _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности дворник	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
	Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда			
1.1.	Отсутствие нарушений содержания территории, прогулочных участков (озеленение, обрезка кустарника, покос травы) в соответствии с требованиями СанПиН (при условии фактического проведения внутренних и внешних проверок)	1	1	
1.3.	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию прилегающей территории	1	1	
1.4.	Помощь в создании построек из снега, помощь в организации и создании среды на прогулочных участках в разные сезоны года	1	1	
	Итого баллов по данному разделу		3	

Дворник _____

Дата _____

Члены комиссии _____

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности СТОРОЖ	Оценочная шкала	Количество баллов	Самооценка
1.1.	Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда Отсутствие правонарушений действий (либо бездействие) при предотвращении чрезвычайных и непредвиденных ситуаций в ДОУ и на территории	2	2	
1.2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда, правил пожарной безопасности.	1	1	
	Итого баллов по данному разделу		3	

Сторож _____
 Дата _____
 Члены комиссии _____