

ПРИНЯТО:

общим собранием работников МБДОУ
«Детский сад № 75» г.о. Самара
Протокол от 11.05.2023 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО:

приказом и.о. заведующего МБДОУ «Детский
сад № 75» г.о. Самара
№ 68-од от 11.05.2023 г.



/Липатова Н.А.

СОГЛАСОВАНО:

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

Подусова И.Н. /Подусова И.Н.

« 11 » 05 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 75»
городского округа Самара**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 75» городского округа Самара (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад № 75» городского округа Самара (далее – Бюджетное 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 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями);
- постановлением Администрации городского округа Самара от 02.05.23 № 410 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара»

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с дополнениями и изменениями);
- постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- приказом Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 «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»;
- постановлением Правительства Самарской области от 01.11.22 № 925 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

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

1.4. Должностные оклады (оклады) работников Бюджетного учреждения устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

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

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

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

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

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

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

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

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения (далее – ФОТ) осуществляется по формуле:

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

где:

NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ

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

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

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

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

i - наименование соответствующей образовательной программы;

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

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

12 - количество месяцев в году;

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

2.2. Фонд оплаты труда работников Бюджетного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств бюджета

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

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

базовая часть – не более 78,2 %;

стимулирующая часть – не менее 21,8 %.

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

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

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

2.7. Порядок расчёта и распределения фонда оплаты труда работников определяется в Методике расчёта и распределения фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения (*Приложение 1*).

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

3.1. Работникам Бюджетного учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

3.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

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

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

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

3.6. При наличии в дошкольном образовательном учреждении не менее двух групп компенсирующей и (или) оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности устанавливается доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности работникам дошкольного образовательного учреждения (включая руководителя дошкольного образовательного учреждения) в размере 20 % должностного оклада (оклада).

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

3.8. 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.

3.9. Доплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день

оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.11. Указанные в настоящем разделе доплаты, рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

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

3.13. Доплата за расширение зон обслуживания, за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 100 % должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

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

3.15. Расчет часовой ставки при расчете доплат, указанных в пунктах 3.7 и 3.12 настоящего Положения, рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) работника Бюджетного учреждения на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения осуществляются в соответствии с Положением о

выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 (далее – Положение № 1585).

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность работы;
- выплата за выслугу лет;
- единовременные премии;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

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

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

- педагогическим работникам Бюджетного учреждения не менее 54 %;
- работникам Бюджетного учреждения (за исключением педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, руководителя дошкольного образовательного учреждения) не более 20%.

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

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

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

4.4. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты работы и качество работы (эффективность труда), утвержденных локальным нормативным актом Бюджетного учреждения с учетом перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству

образования и науки Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од. (Приложение № 2).

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

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

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

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

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа руководителя Бюджетного учреждения.

4.6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Бюджетного учреждения, замещающим должности профессиональных квалификационных групп «педагогические работники», «врачи и провизоры», «средний медицинский и фармацевтический персонал», «учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, предусмотренные приложением № 2 к постановлению Администрации городского округа Самара от 02.05.23 № 410 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара», в следующих размерах:

- стаж работы от 3 лет до 10 лет – 10 % должностного оклада;
- стаж работы свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные

сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

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

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

4.7. Единовременные премии назначаются работникам Бюджетного учреждения в связи с нерабочими праздничными днями:

23 февраля и 8 марта, профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Основанием для начисления единовременной премии работникам Бюджетного учреждения является приказ руководителя учреждения.

4.8. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника Бюджетного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300 % должностного оклада для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения и не более 150 % должностного оклада (оклада) для работников Бюджетного учреждения (за исключением педагогических работников Бюджетного учреждения, руководителя Бюджетного учреждения).

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

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

4.9. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам Бюджетного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими

нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Бюджетного учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

4.10. Установление стимулирующих выплат работникам производится по результатам работы за периоды с 1 января по 31 августа (8 месяцев) и с 1 сентября по 31 декабря (4 месяца).

4.11. Размер выплат устанавливается в баллах.

Размер выплаты работнику по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты} = \frac{\text{Стимулирующий фонд (в рублях)}}{\text{Сумма баллов всех работников}} \times \frac{\text{Количество баллов работника}}{\text{работника}}$$

Стоимость 1 балла по каждому направлению критериев рассчитывается отдельно:

$$\text{Стоимость 1 балла по направлению, в руб} = \frac{\text{объём стимулирующей части по направлению, в руб}}{\text{Максимальное количество баллов, которые набрали работники по критерию}}$$

4.12. В соответствии с установленными критериями работники 2 раза в год (до 25 января и до 25 сентября) представляют Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера материалы по самоанализу деятельности.

Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера в двухдневный срок рассматривает предоставленные материалы о показателях деятельности работников.

Размер выплат устанавливается по решению Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, оформленного протоколом, подписанным всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

4.13. Приказ заведующего Бюджетным учреждением об установлении выплаты издается не позднее 30 числа текущего месяца на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.14. Главный бухгалтер Бюджетного учреждения ежемесячно устанавливает выплату на основе решения Комиссии, утверждённого приказом заведующего Бюджетного учреждения.

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

4.16. При изменении финансирования муниципального задания Бюджетного учреждения (в сторону увеличения или уменьшения) комиссия по распределению стимулирующей выплаты работникам вправе собирать внеочередное заседание с целью изменения объёмов стимулирующих выплат.

4.17. По итогам протокола внеочередного заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, заведующий Бюджетным учреждением

издаёт приказ к ежемесячной выплате данных стимулирующих выплат в утверждённые ранее сроки.

5. Ежемесячная выплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет.

5.1. Ежемесячная выплата в размере 2000 рублей начисляется педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, не попадающим под действие постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

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

6. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

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

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

6.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

6.3. 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 Бюджетное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в Бюджетное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

6.4. При исчислении срока, не учитывается 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.

7. Порядок и условия выплаты за почётное звание

7.1. Работникам Бюджетного учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почётные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 30.12.1995 г. № 1341 «Об установлении почётных званий Российской Федерации, утверждении положений о почётных званиях Российской Федерации», устанавливается ежемесячно доплата в размере 5 % должностного оклада.

7.2. При наличии у работника двух и более почётных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

7.3. Выплата надбавки работникам производится только по основной работе.

8. Условия оплаты труда заведующего учреждением и главного бухгалтера.

8.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

8.2. Должностные оклады руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

8.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения является приказ Департамента образования.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячные, так и единовременные.

8.4. Назначение стимулирующих выплат руководителю Учреждения осуществляется в порядке, установленном Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара.

9. Порядок выплаты материальной помощи

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

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

8.2. Материальная помощь работникам Бюджетного учреждения выплачивается в следующих случаях:

- длительного (свыше одного месяца) заболевания работника Бюджетного учреждения;
- дорогостоящего лечения работника Бюджетного учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;
- утраты имущества работника Бюджетного учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;
- смерть работника Бюджетного учреждения или близких родственников работника Бюджетного учреждения (супруга (супруги), детей, родителей);
- бракосочетания;
- рождения ребенка;
- к юбилейным датам работников Бюджетного учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет).

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

**МЕТОДИКА РАСЧЕТА И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 75»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая методика определяет порядок расчета и распределения фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 75» городского округа Самара (далее – учреждения).

1.2. Настоящая методика разработана в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с дополнениями и изменениями);
- Постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями);
- Постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения за счет областного бюджета осуществляется по формуле:

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

где:

$NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

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

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

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.2. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда определяется по формуле:

$$T = P(12130 - 7500) \times K1 \times K_{гр} \times K_{ст} \times 12 \times 1,302,$$

где:

$P(12130-7500)$ – расчет разницы до МРОТ;

$K1$ – повышающий коэффициент при увеличении значения МРОТ;

$K_{гр}$ – количество групп в учреждении;

$K_{ст}$ – коэффициент, увеличивающий размер финансового обеспечения на замещение работников уходящих в отпуск и составляет 1,1;

12 - количество месяцев в году;

1,302 – повышающий коэффициент для оплаты страховых взносов.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения за счет областного бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников учреждения до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.4. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения за счет городского бюджета осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = NDH,$$

где:

N – норматив финансового обеспечения;

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

H – количество воспитанников учреждения.

2.5. Фонд оплаты труда работников учреждения за счет городского бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части. В целях доведения заработной платы работников учреждения до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда средства закладываются в норматив финансового обеспечения (N) при определении фонда оплаты труда работников учреждения (в базовую часть), дополнительно средства на эти цели не выделяются.

2.6. В Положении об оплате труда работников учреждения подробно отражен перечень доплат, которые относятся к компенсационным выплатам и выплатам стимулирующего характера, а также размеры должностных окладов работников учреждения.

3. РАСЧЕТ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Годовой фонд оплаты труда (далее – ФОТ) формируется, исходя из численности и возрастной категории обучающихся (воспитанников) на 1 января и на 1 сентября финансового периода и величины затрат на оказание государственной услуги в сфере образования, зависит от реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования (адаптированная образовательная программа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и основная образовательная программа для обучающихся за исключением обучающихся с ОВЗ).

3.2. Годовая сумма ФОТ за счет областного и городского бюджета утверждена в плане финансово-хозяйственной деятельности (далее – план ФХД) на текущий финансовый год. План ФХД на текущий финансовый год утверждается руководителем Департамента образования городского округа Самара и руководителем МБДОУ «Детский сад № 75» г.о. Самара после подписания Соглашения о порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) на текущий финансовый год.

3.3. В соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения МБДОУ «Детский сад № 75» г.о. Самара фонд оплаты труда работников состоит из базовой часть и стимулирующей части.

3.4. Базовая часть ФОТ работников определяется по формуле:

$$\text{БЧфот} = \text{ФОТ} \times 71,7\%,$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников на текущий финансовый год;

Не менее 71,7% и не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников.

3.5. Стимулирующая часть ФОТ работников определяется по формуле:

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

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников на текущий финансовый год;

Не более 28,3% и не менее 21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников.

3.6. При определении размера годовой базовой части и годовой стимулирующей части на текущий финансовый год для дальнейшего распределения доплат, выплат и т.п. работникам учреждения, необходимо учитывать годовой ФОТ по КОСГУ 211 в разрезе источников финансового обеспечения (субсидии за счет областного бюджета и субсидии за счет городского бюджета).

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. За счет средств областного бюджета ФОТ работников распределяется и выплачивается по следующим должностям: руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер, старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-дефектолог, медицинская сестра, младший воспитатель.

4.2. За счет средств городского бюджета ФОТ работников распределяется и выплачивается по следующим должностям: медицинская сестра, делопроизводитель, бухгалтер, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож, уборщик служебных помещений и другие должности (профессии), утвержденные штатным расписанием руководителя ДООУ.

В целях выполнения целевого уровня среднемесячной заработной платы педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, из стимулирующей части ФОТ работников за счет городского бюджета распределяются и выплачиваются стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическим работникам, другие доплаты, выплаты по должностям: воспитатели и педагоги-специалисты.

4.3. Распределение годового ФОТ работников за счет областного бюджета приведено в Таблице № 1:

Таблица № 1

Годовой фонд оплаты труда, $\text{ФОТ}_{\text{год}}$		
ВСЕГО выделено средств (КОСГУ 211) по плану ФХД, $\text{ФОТ}_{\text{год}}$	годовая базовая часть ($\text{ФОТ}_{\text{год}} * 71,7\%$), $\text{БЧ}_{\text{год}}$	годовая стимулирующая часть ($\text{ФОТ}_{\text{год}} * 28,3\%$), $\text{СЧ}_{\text{год}}$
100%	71,70%	28,30%
1	2	3

4.4. Распределение годового ФОТ работников за счет городского бюджета приведено в Таблице № 1.1:

Таблица № 1.1

Годовой фонд оплаты труда, ФОТ_{год}		
ВСЕГО выделено средств (КОСГУ 211) по плану ФХД, ФОТ_{год}	годовая базовая часть (ФОТ _{год} *71,7%), БЧ_{год}	годовая стимулирующая часть (ФОТ _{год} *28,3%), СЧ_{год}
100%	71,70%	28,30%
1	2	3

4.5. Распределение месячного ФОТ работников за счет областного бюджета приведено в Таблице № 2:

Таблица № 2

Месячный фонд оплаты труда, ФОТ_{мес}				
ФОТ_{мес} = ФОТ _{год} : 12 мес.	месячная базовая часть (ФОТ _{мес} *71,7%), БЧ_{мес}	месячная стимулирующая часть (ФОТ _{мес} *28,3%), СЧ_{мес}	в том числе на:	
			стимулир. часть выплаты по результатам работы (СЧ _{мес} *85% не менее), СЧ_{Врр}	стимулир. часть выплаты руководителю учрежд. (СЧ _{мес} *15% не более), СЧ_{Врук}
100%	71,70%	28,30%	88,35%	11,65%
1	2	3	4	5

4.6. Распределение месячного ФОТ работников за счет городского бюджета приведено в Таблице № 2.1:

Таблица № 2.1

Месячный фонд оплаты труда, ФОТ_{мес}		
ФОТ_{мес} = ФОТ _{год} ÷ 12 мес.	месячная	месячная

	базовая часть (ФОТмес*71,7%), БЧмес	стимулирующая часть (ФОТмес*28,3%), СЧмес
100%	71,70%	28,30%
1	2	3

4.7. Проценты на распределение месячного фонда в части стимулирующей выплаты по результатам работы, руководителю учреждения могут пересматриваться по усмотрению руководителя учреждения, при согласовании с профсоюзным комитетом дошкольной организации и уведомлении всех работников о внесенных изменениях не менее, чем за 2 месяца до их введения в действие.

4.8. В соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 75» г.о. Самара, стимулирующая часть выплаты по результатам работы (СЧВ_{рр}) зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников за учебный год. Перечень критериев представлен в приложении к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 75» г.о. Самара, согласован с мнением выборного профсоюзного органа ДОУ, рассмотрен на общем собрании трудового коллектива.

4.9. Распределение стимулирующей части выплаты по результатам работы за счет областного бюджета приведено в Таблице № 3:

Таблица № 3

Распределение стимулирующей части выплаты по результатам работы, СЧВ_{рр}, руб.				
ВСЕГО, СЧВ_{рр}	1. За высокие результаты работы и качество выполняемых работ,(пед.раб.) <u>не менее 54%</u> Σ((СЧВ_{рр}*55,5%) + СЧВ_{рр}(рез/кач(пед.гор)), СЧВ_{рр}(рез/кач(пед))	2. За высокие результаты работы и качество выполняемых работ, (всем, кроме пед.раб.и руков.) <u>не более 20%</u> (СЧВ_{рр}*10,61%), СЧВ_{рр}(рез/кач)	3. За интенсивность работы (пед.раб., пом. восп., мл.восп.) <u>не менее 13%</u> (СЧВ_{рр}*14,5%), СЧВ_{рр}(интен)	4. Ежемес.надбавки за выслугу лет (пед.раб., пом. восп.,мл. восп., мед. перс.) <u>не менее 13%</u> (СЧВ_{рр}*19,39%), СЧВ_{рр}(высл)
1	2	3	4	5
100,0000%	55,5000%	10,61%	14,5000%	19,39%

4.10. Распределение стимулирующей части выплаты по результатам работы за счет городского бюджета приведено в Таблице № 3.1:

Таблица № 3.1

Распределение стимулирующей части выплаты по результатам работы, СЧВрр, руб.				
ВСЕГО, СЧВрр	1. За высокие результаты работы и качество выполняемых работ,(пед.раб.) <u>не менее 54%</u> (СЧВрр*54%) , СЧВрр(рез/кач(пед.гор))	2. За высокие результаты работы и качество выполняемых работ, (всем, кроме пед.раб.и руков.) <u>не более 20%</u> (СЧВрр*18,81%), СЧВрр(рез/кач)	3. За интенсивность работы (пед.раб., пом. восп., мл.восп.) <u>не менее 13%</u> (СЧВрр*13%), СЧВрр(интен)	4. Ежемес.надбавки за выслугу лет (пед.раб., пом. восп.,мл. восп., мед. перс.) <u>не менее 13%</u> (СЧВрр*14,19%), СЧВрр(высл)
1	2	3	4	5
100,0000%	54,0000%	18,8090%	13,0000%	14,1910%

В целях полного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников за счет городского бюджета, средства, направленные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, суммируются со средствами областного бюджета, направленными на стимулирующие выплаты педагогическим работникам за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, и распределяются педагогическим работникам ежемесячно по результатам работы (СЧВ_{рр(рез/кач(пед))} + СЧВ_{рр(рез/кач(пед.гор))}).

4.11. В соответствии с установленными критериями и в установленный в срок работники предоставляют комиссии по распределению стимулирующих выплат листы самооценки по результатам работы (измеряется в баллах) с приложениями необходимых документов за период с 1 сентября прошедшего года по 31 декабря текущего года. Размер надбавки каждого работника устанавливается согласно решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

4.12. Руководитель предоставляет главному бухгалтеру протокол распределения стимулирующих выплат по результатам работы, где указаны баллы работников по каждому виду критериев. На основании этого главный бухгалтер заносит данные сведения в таблицу по каждому работнику отдельно и группирует по подразделениям, а именно:

- административно-управленческий персонал (АУП) - таблица № 4;
- педагогический персонал –таблица № 4.1;
- учебно-вспомогательный персонал –таблица № 4.2;
- медицинский и прочий персонал – таблица № 4.3;

Таблица № 4

Информация по баллам АУП по каждому виду критериев эффективности			
№ п/п	ФИО	Должность	Наименование критерия, КЭФ
			За высокие результаты работы и качество выполняемых работ,
			КЭФ(рез/кач)
1	2	3	4
1		Заместитель заведующего	
2		Главный бухгалтер	
ИТОГО баллов			

Таблица № 4.1

Информация по баллам педагогического персонала по каждому виду критериев эффективности				
№ п/п	ФИО	Должность	Наименование критериев, КЭФ	
			За высокие результаты работы и качество выполняемых работ,	За интенсивность работы,
			КЭФ(рез/кач(пед))	КЭФ(интен)
1	2	3	4	5
1		Старший воспитатель		
2		Воспитатель		
3			
16		Педагог-психолог		
17		Инструктор по физической культуре		
18		Музыкальный руководитель		
19		Учитель-логопед		
ИТОГО баллов				

Таблица № 4.2

Информация по баллам у работника учебно-вспомогательного персонала по каждому виду критерия				
№ п/п	ФИО	Должность	Наименование критериев, КЭФ	
			За высокие результаты работы и качество выполняемых работ, КЭФ(рез/кач)	За интенсивность работы, КЭФ(интен)
1		Младший воспитатель		
2		..		
ИТОГО баллов			0	0

Таблица № 4.3

Информация по баллам у работников медицинского и прочего персонала по каждому виду критерия				
№ п/п	ФИО	Должность	Наименование критерия, КЭФ	
			За высокие результаты работы и качество выполняемых работ, КЭФ(рез/кач)	За интенсивность работы, КЭФ(интен)
1	2	3	4	5
1		Медицинская сестра		
2		Бухгалтер		
3		Дворник		
4		Делопроизводитель		
5		Машинист по стирке и ремонту спецодежды		
6		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
7		Уборщик служебных помещений		
ИТОГО баллов				

4.13 . После подсчета баллов по каждому работнику группируется общая сумма баллов по подразделениям и по каждому источнику финансового обеспечения, свод приведен в Таблице № 5:

Таблица № 5

Общее количество баллов по каждому виду критерия, КЭФобщ			
Наименование	Наименование критериев, КЭФобщ, баллы		
	За высокие результаты работы и качество выполняемых работ, КЭФобщ(рез/кач(пед))	За высокие результаты работы и качество выполняемых работ, КЭФобщ(рез/кач)	За интенсивность работы, КЭФобщ(интен)
1	2	3	4
АУП			
Педагогический персонал			
Учебно-вспомогательный персонал			
Медицинский персонал			
Прочий персонал			
ИТОГО			

4.14. После подсчета общего количество баллов по каждому виду критериев эффективности, производится расчет стоимости одного балла в разрезе источников финансового обеспечения. Данный подсчет приведен в Таблице № 6:

Таблица № 6

Стоимость одного балла по каждому виду критерия, Сбал, руб.		
За высокие результаты работы и качество выполняемых работ, СЧВрр(рез/кач(пед)) : КЭФобщ(рез/кач(пед)), Сбал(рез/кач(пед))	За высокие результаты работы и качество выполняемых работ, СЧВрр(рез/кач) : КЭФобщ(рез/кач), Сбал(рез/кач)	За интенсивность работы, СЧВрр(интен) : КЭФобщ(интен), Сбал(интен)
1	2	3

4.15. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и расчета стоимости одного балла по критериям эффективности, заведующий учреждением не позднее первого рабочего дня октября месяца издает приказ о фиксированной сумме ежемесячных стимулирующих выплат каждого работника на период с сентября по 31 декабря текущего года. Изменение данной выплаты регулируется Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 75» г.о. Самара.

**КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И
ФОРМАЛИЗОВАННЫЕ КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ
ПОКАЗАТЕЛИ, ПОЗВОЛЯЮЩИЕ ОЦЕНИТЬ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ
(ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА) РАБОТНИКОВ
ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ПРОФЕССИЯМ)**

Критерии оценки эффективности труда по должностям педагогических работников		Самооценка (выделить нужное)	Максимальное кол-во баллов	Предоставляемые документы	Основание	Оценка комиссии
Воспитатель						
Ф.И.О. педагога						
дата предоставления сведений в комиссию _____						
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	0/4	Мах – 4 балла	скриншот	Приказ 412 П 3.2	
1.2.	Использование/разработка авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной экспериментальной площадки, функционирующей на базе ОО	1/3	Мах – 3 балла	Метод. продукт (описание)	Приказ 412 П 4.1	
1.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - «Будущие профессионалы 5 +»	2/4	Мах – 4 балла	Диплом, приказ	Приказ 412 П 2.2	
1.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - региональные и федеральные конкурсы, утвержденные в перечне Министерства образования Самарской области и <u>другие мероприятия технической направленности</u>	2/4	Мах – 4 балла	Диплом, сертификат	Приказ 412 П 2.1	
1.5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - конкурсы, акции, утвержденные приказами органов управления образованием, администрацией внутригородского района; - другие конкурсы (не более 3-х)	2/4 1/3	Мах – 7 баллов	Диплом, сертификат, приказ	Приказ 412 П 2.3	
1.6.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (не более 1 конкурса каждого уровня): Районный уровень (участник / победитель) Городской уровень (участник / победитель) Региональный уровень (участник / победитель)	1/3 2/4 2/5	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов	Диплом, сертификат, приказ	Приказ 412 П 4.2	
1.7.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов	Сертификат, копия оглавления сборника	Приказ 412 П 4.4	
1.8.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов	Программа мероприятия	Приказ 412 П 4.5	
1.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (за рамками ИОЧ)	0/2	Мах – 2 балла	Сертификат, свидетельство	Приказ 412 П 4.7	
1.10.	Руководство творческой группой, участие в работе жюри, экспертного совета: ДОУ/район/город/РФ	1/2/3/4	(баллы суммируются) Мах – 5 балла	Приказ	Приказ 412 П 4.6	
1.11.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам анкетирования не реже 1 раза в полугодие): 80 %– 89 % 90 % и более	0 2 3	Мах – 3 балла	Аналит. справка	Приказ 412 П 1.2	
1.12.	Публичное представление опыта работы с детьми: ДОУ/район/город/область	3/5/7/1 0	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов	Программа мероприятия		

1.13.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	0/3	Мах – 3 балла	Выписка из дневника	Приказ 412 П 4.3	
1.14.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0/2	Мах – 2 балла	Справка	Приказ 412 П 5.6	
1.15.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0/2	Мах – 2 балла	Справка	Приказ 412 П 5.7	
1.16.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников)	0/3	Мах – 3 балла	Справка	Приказ 412 П 5.4	
1.17.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	0/3	Мах – 3 балла	Справка	Приказ 412 П 1.5	
ИТОГО:			Мах – 90 б.			
2. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Сложность организации воспитательного процесса в группах младшего дошкольного возраста (первый год посещения ДОУ).	0/5	Мах – 5 баллов			
2.2.	Позитивная динамика индивидуальной работы с детьми с отклонениями в поведении (по рекомендации психолога ДОУ)	3/5	Мах – 5 баллов	Справка-отчет (маршру.лист)		
2.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основании журнала индивидуальной работы)	0/5	Мах – 5 баллов	Отчет	Приказ 412 П 1.3	
2.4.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат, от списочного состава группы): Старш. возраст – 50 - 70 %; Млад. возраст – 40 - 60 % Старш. возраст – свыше 70 % Млад. возраст – свыше 60 %	10 15	Мах – 15 баллов	Аналит. справка	Приказ 412 П 1.8	
2.5.	Систематическая организация полного комплекса здоровьесберегающих мероприятий: утренняя зарядка, упражнения на прогулке, физминутки, беседы по темам ЗОЖ, гимнастика в постели, двигательные разминки (неполный комплекс/ полный комплекс)	3/5	Мах – 5 баллов	Аналит. справка		
ИТОГО:			Мах – 35 баллов			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« _____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должностям педагогических работников Воспитатель группы раннего возраста Ф.И.О. педагога		Самооценка (выделить нужное)	Максимальное количество баллов	Предоставляемые документы	Основание	Оценка комиссии
дата предоставления сведений в комиссию _____						
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	0/5	Мах – 5 баллов	скриншот	Приказ 412 П 3.2	
1.2.	Использование/разработка авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной экспериментальной площадки, функционирующей на базе ОО	1/3	Мах – 3 балла	Метод. продукт (описание)	Приказ 412 П 4.1	
1.3.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (не более 1 конкурса каждого уровня): Районный уровень (участник / победитель) Городской уровень (участник / победитель) Региональный уровень (участник / победитель)	1/3 2/4 2/5	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов	Диплом, сертификат, приказ	Приказ 412 П 4.2	
1.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов	Сертификат, копия оглавления сборника	Приказ 412 П 4.4	
1.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): ДООУ/района/ городского округа/ региона/ РФ.	1/3/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов	Программа мероприятия	Приказ 412 П 4.5	
1.6.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (за рамками ИОЧ)	0/2	Мах – 2 балла	Сертификат, свидетельство	Приказ 412 П 4.7	
1.7.	Доля родителей от количества опрошенных , положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической деятельности в период адаптации детей к ДООУ (среднее значение по результатам анкетирования): 0% – 79% 80 % – 89 % 90 % и более	0 10 12	Мах – 12 баллов	Результаты анкетирования	Приказ 412 П 1.2	
1.8.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	0/3	Мах – 3 баллов	Выписка из дневника	Приказ 412 П 4.3	
1.9.	Уровень развития предметно-пространственной среды в группе, (профиль качества) Низкий уровень 2-3 балла Средний уровень 4-5 баллов Высокий 5-7 баллов	2 8 10	Мах – 10 балла	Результаты оценки Ecers -3	Приказ 412 П 1.1	
1.10	Руководство творческой группой , участие в работе жюри, экспертного совета ДООУ/район/город/РФ	1/2/3/4	Мах – 5 баллов			
1.11	Публичное представление опыта работы с детьми ДООУ/район/город/область	3/5/7/10	Мах – 10 балла			
1.12	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0/2	Мах – 2 балла	Справка	Приказ 412 П 5.6	
1.13	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0/2	Мах – 2 балла	Справка	Приказ 412 П 5.7	
1.14	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников)	0/3	Мах – 3 балла	Справка	Приказ 412 П 5.4	

1.15	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	0/3	Мах – 3 балла	Справка	Приказ 412 П 1.5	
ИТОГО:			Мах – 90 б.			
2. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Сложность организации воспитательного процесса в группах <u>раннего возраста</u>	0/15	Мах – 15 баллов			
2.2.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат, от списочного состава группы): 40-50% более 50 %	10 15	Мах – 15 баллов	Аналит. справка	Приказ 412 П 1.8	
2.3.	Систематическая организация полного комплекса здоровьесберегающих мероприятий: утренняя зарядка, упражнения на прогулке, физминутки, беседы по темам ЗОЖ, гимнастика в постели, двигательные разминки (неполный комплекс/ полный комплекс)	3/5	Мах – 5 баллов	Аналит. справка		
ИТОГО:			Мах – 35 баллов			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должностям педагогических работников Музыкальный руководитель Ф.И.О. педагога		Самооценка (выделить нужное)	Максимальное кол-во баллов	Предоставляемые документы	Основание	Оценка комиссии
дата предоставления сведений в комиссию						
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от СЧ ФОТ)						
1.1	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	4	Мах – 4 балла		Приказ 412, п 3.2	
1.2	Использование/разработка авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной экспериментальной площадки, функционирующей на базе ОО	1/3	Мах – 3 балла		Приказ 412, п 4.1	
1.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - «Будущие профессионалы 5 +»	2/4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 2.2	
1.4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - региональные и федеральные конкурсы, утвержденные в перечне Министерства образования Самарской области и другие мероприятия технической направленности	2/4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 2.1	
1.5	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - конкурсы, акции утвержденные приказами органов управления образованием, администрацией внутригородского района; - другие конкурсы (не более 3-х)	2/4 1/3	Мах – 7 баллов		Приказ 412 П 2.3	
1.6	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (не более 1 конкурса каждого уровня): Районный уровень (участник / победитель) Городской уровень (участник / победитель) Региональный уровень (участник / победитель)	1/3 2/4 2/5	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.2	
1.7	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.4	
1.8	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.5	
1.9	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (за рамками ИОЧ)	2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 4.7	
1.10	Руководство творческой группой, участие в работе жюри, экспертного совета: ДОУ/район/город/РФ	1/2/3/4	(баллы суммируются) Мах – 5 балла		Приказ 412 П 4.6	
1.11	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам анкетирования не реже 1 раза в полугодие): 80 %– 89 % 90 % и более	2 3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 1.2	
1.12	Публичное представление опыта работы с детьми: ДОУ/район/город/область	3/5/7/10	(баллы суммируются)			

			ются) Мах – 15 баллов			
1.13	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 4.3	
1.14	Создание элементов образовательной инфраструктуры по ФГОС ДО Изготовление атрибутов и элементов костюмов; Тематическое оформление музыкального зала.	2 2	Мах – 4 балла			
1.15	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	2	Мах – 2 балла		Приказ 412, п 5.6	
1.16	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников)	2	Мах – 2 балла		Приказ 412, п 5.5	
1.17	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	2	Мах – 2 балла		Приказ 412, п 5.7	
	ИТОГО:		Мах – 90 б.			
2. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Сложность организации воспитательного процесса в группах раннего и младшего дошкольного возраста (первый год посещения ДОУ).	5	Мах – 5 баллов			
2.2.	Позитивная динамика индивидуальной работы с детьми с отклонениями в поведении (по рекомендации психолога ДОУ)	5-10	Мах – 10 балл			
2.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основании журнала индивидуальной работы)	10	Мах – 10 балл		Приказ 412, п 1.3	
	ИТОГО:		Мах – 25 балл			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должностям педагогических работников Инструктор по физической культуре Ф.И.О. педагога		Самооценка (выделить нужное)	Максимальное кол-во баллов	Предоставленные документы	Основание	Оценочная комиссия
дата предоставления сведений в комиссию _____						
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	4	Мах – 4 балла		Приказ 412, п 3.2	
1.2.	Использование /разработка авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной экспериментальной площадки, функционирующей на базе ОО	1/3	Мах – 3 балла		Приказ 412, п 4.1	
1.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - конкурсы, утвержденные приказами органов управления образованием, администрацией внутригородского района; - другие конкурсы (не более 3-х)	2/4 1/3	(баллы суммируются) Мах – 7 баллов		Приказ 412, п 3.2	
1.4.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства (не более 1 конкурса каждого уровня): Районный уровень (участник / победитель) Городской уровень (участник / победитель) Региональный уровень (участник / победитель)	1/3 2/4 2/5	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.2	
1.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.4	
1.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 4.5	
1.7.	- Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru): 10 % - 19 % / свыше 20 % - Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: 5 % - 9 % / свыше 10 %	1/3 5/7	Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 5.2 Приказ 412 П 5.3	
1.8.	Руководство творческой группой, участие в работе жюри, экспертного совета: ДОУ/район/город/РФ	1/2/3/4	(баллы суммируются) Мах – 5 балла		Приказ 412 П 4.6	
1.9.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам анкетирования не реже 1 раза в полугодие): 80 %– 89 % 90 % и более	2 3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 1.2	

1.10	Публичное представление опыта работы с детьми: ДОУ/район/город/область	3/5/7/10	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов			
1.11	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 4.3	
1.12	Создание элементов образовательной инфраструктуры по ФГОС ДО Тематическое оформление спортивного зала	2	Мах – 2 балла			
1.13	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	2	Мах – 2 балла		Приказ 412, п 5.6	
1.14	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников)	3	Мах – 3 балла		Приказ 412, п 5.5	
1.15	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	3	Мах – 3 балла		Приказ 412, п 5.7	
	ИТОГО:		Мах – 90 б.			
2. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Сложность организации воспитательного процесса в группах раннего и младшего дошкольного возраста (первый год посещения ДОУ).	5	Мах – 5 баллов			
2.2.	Позитивная динамика индивидуальной работы с детьми с отклонениями в поведении (по рекомендации психолога ДОУ)	10	Мах – 10 баллов			
2.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основании журнала индивидуальной работы)	10	Мах – 10 баллов		Приказ 412, п 1.3	
	ИТОГО:		Мах – 25 баллов			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должностям педагогических работников Педагог-психолог Ф.И.О. педагога _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Максимальное кол-во баллов	Предоставленные документы	Оценка комиссии	Основание
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 2.2	
1.2.	Использование/разработка (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы методические рекомендации методическое пособие	2 3 5	Мах – 7 баллов		Приказ 412 П 3.7	
1.3.	- Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности - Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	2 3	Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 2.5 П 3.6	
1.4.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ: участник/ призер Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства: участник/ призер	2/5 2/5	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 3.1 Приказ 412 П 3.2	
1.5.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 2.1	
1.6.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 3.4	
1.7.	Руководство творческой группой, участие в работе жюри, экспертного совета: ДОУ/район/город/РФ	1/2/3/4	(баллы суммируются) Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 1.7	
1.8.	Результативность деятельности в составе психолого-педагогического консилиума по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	5	(баллы суммируются) Мах – 5 балла		Приказ 412 П 1.6	
1.9.	- Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста (от числа обратившихся): 80 %– 89 % 90 % и более - Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста (от числа обратившихся): 80 %– 89 % 90 % и более	2 3 2 3	Мах – 6 балла		Приказ 412 П 1.9 Приказ 412 П 1.10	
1.10	Публичное представление опыта работы с детьми: ДОУ/район/город/область	3/5/7/10	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов			
1.11	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3	Мах – 3 балла			
1.12	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований (содержание кабинета)	2	Мах – 2 балла			

1.13	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	2	Мах – 2 балла		Приказ 412, п 5.6	
1.14	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников)	3	Мах – 3 балла		Приказ 412, п 5.5	
1.15	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	3	Мах – 3 балла		Приказ 412, п 5.7	
	ИТОГО:		Мах – 90 б.			
2. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	1 2 2	Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 1.1	
2.2.	Организация курсов повышения родительской компетенции в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	0/5	Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 3.8	
2.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (адаптация к ДОУ, готовность к поступлению в школу); - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; - отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды.	5 5 5	Мах – 15 баллов		Приказ 412 П 1.3	
2.4	Разработка АОП	10	Мах – 10 баллов			
	ИТОГО:		Мах – 35 баллов			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должностям педагогических работников Учитель - логопед Ф.И.О. педагога _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Максимальное кол-во баллов	Предоставленные документы	Основание	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 2.1	
1.2.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): <ul style="list-style-type: none"> • создание; • создание и реализация; • создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; • создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона. 	1 2 3 4	Мах – 7 баллов		Приказ 412 П 3.7	
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов): 1-2 человека более 3 человек	3 5	Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 1.3	
1.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник/ призер <ul style="list-style-type: none"> • на районном уровне; • на уровне городского округа Самара; • на региональном уровне; • на российском уровне 	1/2 1/3 2/4 2/4	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 3.1	
1.5.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов			
1.6.	Результативность участия учителя – логопеда в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 3.5	
1.7.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	2 5 6	(баллы суммируются) Мах – 11 баллов		Приказ 412 П 2.2	

1.8.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ППК) (наличие приказов, сертификатов): - на уровне ДОУ - на районном уровне и выше	3 5	(баллы суммируются) Мах – 5 балла		Приказ 412 П 3.3	
1.9.	Публичное представление опыта работы с детьми: ДОУ/район/город/область	3/5/7/10	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов			
1.10	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 3.2	
1.11	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): • 60-84% • свыше 85%	1 2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 1.4	
1.12	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): • 60-84% • свыше 85%	1 2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 1.5	
1.13	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): • 60-84% • свыше 85%	2 3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 1.6	
1.14	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 1.7	
ИТОГО:			Мах – 90 б.			
2. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-логопеда на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» • 10%-19% от числа обучающихся • 20%-29% от числа обучающихся • 30% и более от числа обучающихся	2 5 10	Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 1.1.3	
2.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» • 10%-19% от числа обучающихся	2 5 10	Мах – 10 баллов		Приказ 412	

	<ul style="list-style-type: none"> • 20%-29% от числа обучающихся • 30% и более от числа обучающихся 				П 1.2	
2.3.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)	2	Мах –2 баллов		Приказ 412 П 1.1	
2.4	Разработка АОП	3	Мах – 3 баллов			
	ИТОГО:		Мах – 25 баллов			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« _____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должностям педагогических работников Старший воспитатель Ф.И.О. педагога _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Максимальное кол-во баллов	Предоставленные документы	Основание	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие в учреждении общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 3.2	
1.2.	Сопровождение инновационной площадки за отчётный период	3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 2.7	
1.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках (уровни: участник/победитель(призер): - региональные и федеральные конкурсы, утвержденные в перечне Министерства образования Самарской области; - «Будущие профессионалы 5 +»; - конкурсы, утвержденные приказами органов управления образованием, администрацией внутригородского района; - другие конкурсы (не более 3-х)	2/4 2/4 2/4 1/3	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов			
1.4.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 2.1	
1.5.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня): городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 2.2	
1.6.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П	
1.7.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 2.4	
1.8.	Руководство творческой группой, участие в работе жюри, экспертного совета: ДОУ/район/город/РФ	1/2/3/4	(баллы суммируются) Мах – 5 балла			
1.9.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства за отчётный период: участник победитель	2 3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 2.9	
1.10	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию: до 90 % более 90 %	10 15	Мах – 15 баллов		Приказ 412 П 2.3	
1.11	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 4.3	
1.12	Поддержание в актуальном состоянии баз данных воспитанников, сотрудников в т.ч. АСУ РСО (не реже 1 раза в неделю)	2	Мах – 2 балла			
1.13	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0/2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 5.7	

1.14	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса (отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников)	0/3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 5.4	
1.15	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	0/3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 1.1	
	ИТОГО:		Мах – 90 б.			
2. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Методическое сопровождение организации воспитательного процесса в группах <u>раннего и младшего дошкольного возраста</u> (первый год посещения ДОУ).	5	Мах – 5 баллов			
2.2.	Методическое сопровождение организации индивидуальной работы с детьми с отклонениями в поведении	5	Мах – 5 баллов			
2.3.	Методическое сопровождение организации индивидуальной работы с воспитанниками с ОВЗ (дети с заключениями ПМПК)	5	Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 1.3	
2.4.	Посещаемость воспитанниками (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат, от списочного состава ДОУ): 40 - 60 % свыше 60 %	10 15	Мах – 15 баллов		Приказ 412 П 1.8	
2.5.	Организация здоровьесберегающих мероприятий на уровне ДОУ: - день Здоровья, - тематические игры и соревнования, - тематические выставки поделок и рисунков детей и т.д.	1 2 2	Мах – 5 баллов			
	ИТОГО:		Мах – 35 баллов			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должности младший воспитатель Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предоставленные документы	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОТ)					
1.1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов ДОУ, Роспотребнадзора в плане обеспечения соблюдения нормативных санитарных требований к содержанию помещений	2	Мах – 5 баллов	Справка медсестры	
1.2.	Участие в общественной жизни ДОУ: субботник, общественные мероприятия и пр.	1/2	Мах – 2 баллов	Справка зам. зав. по АХЧ	
1.3.	Участие в проведении мероприятий с воспитанниками (праздники, утренники...) Подготовка костюмов, элементов декораций и т.д.	2	Мах – 2 баллов	Справка воспитателя	
1.4.	Отсутствие детского травматизма в режимных моментах	0/3	Мах – 3 баллов		
1.5.	Отсутствие жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	3	Мах – 3 баллов		
1.6.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	1/2	Мах – 2 баллов	Справка зам. зав. по АХЧ	
	ИТОГО:		Мах – 14 баллов		
2. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13% от СЧ ФОТ)					
2.1.	Сложность организации воспитательного процесса в группах <u>раннего и младшего дошкольного возраста</u> (первый год посещения ДОУ).	5			
2.2.	Помощь воспитателю в организации работы с детьми с ОВЗ: дети-инвалиды, дети с заключениями ПМПК (1-2 раза в нед./ 3-4 раза в нед./ежедневно)	1/2/3		Справка воспитателя	
2.3.	Посещаемость воспитанниками (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат, от списочного состава ДОУ): 40 - 60 % свыше 60 %	3/5			
	ИТОГО:				

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога **полностью/не полностью** соответствует его самооценке.

2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« _____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должности главный бухгалтер Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предоставленные документы	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОТ)					
1.1.	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	5		Отчет	
1.2.	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	5			
1.3.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	5		Справка рук-ля	
1.4.	Качественное проведение инвентаризации в учреждении	5		Отчет	
1.5.	Участие в общественной жизни (субботник, общественные мероприятия и пр.)	5		Справка рук-ля	
1.6.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	5		Информац. справка	
1.7.	Отсутствие жалоб родителей, сотрудников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций, претензий в рамках должностных обязанностей	5			
ИТОГО:					

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должности бухгалтер Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предоставленные документы	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОТ)					
1.1.	Качество и результативность работы по организации учёта питания воспитанников, учёта посещаемости ДОУ воспитанниками	3		Справка гл. бухгалтера	
1.2.	Качественное и своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами, в т. ч. проведение необходимых работ на официальных сайтах	3		Справка гл. бухгалтера	
1.3.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	3		Справка гл. бухгалтера	
1.4.	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	3		Справка гл. бухгалтера	
1.5.	Отсутствие жалоб родителей, сотрудников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций, претензий в рамках должностных обязанностей	3			
1.6.	Участие в общественной жизни (субботник, общественные мероприятия и пр.)	3		Справка гл. бухгалтера	
ИТОГО:					

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога **полностью/не полностью** соответствует его самооценке.

2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

	Критерии оценки эффективности труда по должности машинист по стирке и ремонту спецодежды Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____	Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предоставленные документы	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОТ)					
1.1.	Отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию закреплённого помещения.	2			
1.2.	Отсутствие жалоб, претензий родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей	3			
1.3.	Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний.	1			
1.4.	Активное участие в выполнении особо важных работ, в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1/2		Информац. справка	
1.5.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	1/2		Информац. справка	
ИТОГО:					

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога **полностью/не полностью** соответствует его самооценке.

2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должности		Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предоставленные документы	Оценка комиссии
дворник Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____					
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОТ)					
1.1.	Отсутствие замечаний по качеству и своевременности уборки территории	1		Справка зам. заведующего по АХЧ	
1.2.	Содержание дворником территории, прогулочных участков в соответствии с требованиями: озеленение, обрезка кустарника, покос травы и т.д.	1			
1.3.	Оперативность в обеспечении доступа в ДОУ: обработка дорожек песко-соляной смесью, очистка от наледи, грязи, мусора	1			
1.4.	Выполнение дополнительного объема работы (работа в цветниках и огороде, помощь в уборке складских помещений и т.д.), выполнение поручений руководителя	2			
ИТОГО:					

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« _____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должности делопроизводитель Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предоставленные документы	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОТ)					
1.1.	Отсутствие жалоб, претензий родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей	2			
1.2.	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса	1			
1.3.	Участие в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	1			
1.4.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	1			
1.5.	Качественная работа по подготовке учреждения к работе в разные сезоны	2			
ИТОГО:					

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« _____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должности медицинская сестра Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предоставленные документы	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОТ)					
1.1.	Организация, помощь педагогам в проведении закаливающих процедур, здоровьесберегающих мероприятий	2		Информац. справка	
1.2.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в ДОУ (по результатам внешних проверок)	2			
1.3.	Качественное осуществление функций контроля за деятельностью младшего обслуживающего персонала, обеспечение результативности по итогам контроля	2		Справка руководителя	
1.4.	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	2			
1.5.	Отсутствие жалоб родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей	2			
1.6.	Участие сотрудника в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2			
1.7.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	2			
ИТОГО:					

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должности кастелянша Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предоставленные документы	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОР)					
1.1.	Отсутствие жалоб, претензий родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей	2		Справка зам. зав. по АХЧ	
1.2.	Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний.	2			
1.3.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	2			
ИТОГО:					

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

	Критерии оценки эффективности труда по должности <u>заместитель заведующего</u> Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____	Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предоставленные документы	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОР)					
1.1.	Высокое качество подготовки учреждения к началу учебного года (по итогам проверки приемной комиссии)	5		Заключени е комиссии	
1.2.	Отсутствие замечаний, претензий контролирующих органов к обеспечению функционирования здания дошкольного учреждения	5			
1.3.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	5		Справка рук-ля	
1.4.	Качественное проведение инвентаризации в учреждении	5			
1.5.	Участие в общественной жизни (субботник, общественные мероприятия и пр.)	5			
1.6.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	5			
1.7.	Отсутствие жалоб родителей, сотрудников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций, претензий в рамках должностных обязанностей	5			
ИТОГО:					

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« _____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

	Критерии оценки эффективности труда по должности <u>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u> Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____	Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предоставленные документы	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОТ)					
1.1.	Отсутствие жалоб, претензий родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей	2		Справка зам. зав по АХЧ	
1.2.	Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний	2			
1.3.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	2			
ИТОГО:					

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должности <u>контрактный управляющий</u> Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предоставленные документы	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОТ)					
1.1.	Отсутствие фактов нарушений при заключении контрактов с поставщиками товаров и услуг за отчетный период	5		Справка рук-ля	
1.2.	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности (официальные сайты: www.bus.gov.ru, www.zakupki.ru, torgi.dfsamara.ru)	5			
1.3.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	5		Справка рук-ля	
1.4.	Участие в общественной жизни (субботник, общественные мероприятия и пр.)	5		Справка рук-ля	
1.5.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	5		Информац. справка	
1.6.	Отсутствие жалоб родителей, сотрудников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций, претензий в рамках должностных обязанностей	5			
ИТОГО:					

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

« ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должности Уборщик служебных помещений Ф.И.О. _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Примечание	Предостав- ленные документы	Оценка комиссии
1. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 20 % от СЧ ФОТ)					
1.1.	Отсутствие жалоб, претензий родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках должностных обязанностей	2		Справка зам. зав по АХЧ	
1.2.	Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний	2			
1.3.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	2			
ИТОГО:					

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

«___» _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии оценки эффективности труда по должностям педагогических работников Учитель-дефектолог Ф.И.О. педагога _____ дата предоставления сведений в комиссию _____		Самооценка (выделить нужное)	Максимальное кол-во баллов	Предоставленные документы	Основание	Оценка комиссии
2. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от СЧ ФОТ)						
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	4	Мах – 4 балла		Приказ 412 П 2.1	
1.2.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): <ul style="list-style-type: none"> создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона. 	1 2 3 4	Мах – 7 баллов		Приказ 412 П 3.7	
1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов): 1-2 человека более 3 человек	3 5	Мах – 5 баллов		Приказ 412 П 1.3	
1.4.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник/ призер <ul style="list-style-type: none"> на районном уровне; на уровне городского округа Самара; на региональном уровне; на российском уровне 	1/2 1/3 2/4 2/4	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 3.1	
1.5.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): городского округа/ региона/ РФ/ международного.	3/4/5/6	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов			
1.6.	Результативность участия учителя – дефектолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня): района/ городского округа/ региона/ РФ.	3/4/5/7	(баллы суммируются) Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 3.5	
1.7.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	2 5 6	(баллы суммируются) Мах – 11 баллов		Приказ 412 П 2.2	

1.8.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ППК) (наличие приказов, сертификатов): - на уровне ДОУ - на районном уровне и выше	3 5	(баллы суммируются) Мах – 5 балла		Приказ 412 П 3.3	
1.9.	Публичное представление опыта работы с детьми: ДОУ/район/город/область	3/5/7/10	(баллы суммируются) Мах – 15 баллов			
1.10	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 3.2	
1.11	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): • 60-84% • свыше 85%	1 2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 1.4	
1.12	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): • 60-84% • свыше 85%	1 2	Мах – 2 балла		Приказ 412 П 1.5	
1.13	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): • 60-84% • свыше 85%	2 3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 1.6	
1.14	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей, других работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций либо претензий в рамках исполнения должностных обязанностей	3	Мах – 3 балла		Приказ 412 П 1.7	
ИТОГО:			Мах – 90 б.			
2. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» • 10%-19% от числа обучающихся • 20%-29% от числа обучающихся • 30% и более от числа обучающихся	2 5 10	Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 1.1.3	
2.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие» • 10%-19% от числа обучающихся • 20%-29% от числа обучающихся • 30% и более от числа обучающихся	2 5 10	Мах – 10 баллов		Приказ 412 П 1.2	

2.3.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)	2	Мах –2 баллов		Приказ 412 П 1.1	
2.4	Разработка АОП	3	Мах – 3 баллов			
	ИТОГО:		Мах – 25 баллов			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

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

Председатель комиссии _____

Члены комиссии

С выводами комиссии по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, **согласна/не согласна**

«___» _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)