

«ПРИНЯТО»
Общее собрание работников
Бюджетного учреждения
г.о.Самара
Протокол от 30.06.2023г.№7

1
«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 261»

Н.Н.Лордугина
Приказ № 65 – од от 30.06.2023г.

С=RU, O="МБДОУ ""
Детский сад №. 261"" г.о.
Самара", CN=Лордугина
Лордугина Н. Н., E=do0261@
samara.edu.ru
2023.06.30 17:01:13+03'00'



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №261» городского округа Самара (МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара), реализующего образовательную программу дошкольного образования

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение является локальным актом и определяет порядок оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями) и с приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности качества работы (эффективности, подведомственных министерству образования и науки Самарской области)».

2. Методика формирования и распределения ФОТ по МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара.

Методика по формированию и распределению фонда оплаты труда (далее - Методика) МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара разработана, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273 от 29.12.2012 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №261» городского округа Самара, финансируемых за счет средств городского и областного бюджетов.

Методика устанавливает формирование и распределение фонда оплаты труда работников учреждения с учетом уровня образования, квалификации, педагогического и медицинского стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества отдельных видов работ, индивидуального подхода к назначению различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Методика предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Порядок и условия оплаты труда.

2.1. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат. Должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть фонда оплаты труда (БчФОТ).

$$\text{ФОТ} = \text{БчФОТ} + \text{СтФОТ}$$

- Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческому персоналу, педагогическому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу и складывается из:

$$\text{БчФОТ} = \text{БчФОТ АУП} + \text{БчФОТ ПП} + \text{БчФОТ УВП} + \text{БчФОТ ОП}$$

2.2. БчФОТ ПП (педагогического персонала) для педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из объема учебно-воспитательной и образовательной работы с учетом уровня образования, квалификации, специфики МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара и работы с воспитанниками в группах компенсирующей и общеразвивающей направленности. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников коллективным органом управления МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара (комиссии по распределению стимулирующих выплат) в пределах утвержденного фонда оплаты труда. К группе педагогического персонала относятся следующие группы должностей: воспитатели, старшие воспитатели, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.

2.3. БчФОТ АУП (административно-управленческого персонала); БчФОТ УВП (учебно-вспомогательного персонала); БчФО ОП (обслуживающего персонала) обеспечивают им

гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ, с учетом уровня образования, квалификации, специфики МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара и работы с воспитанниками в группах компенсирующей и общеразвивающей направленности. Стимулирующая часть заработной платы всех работников (кроме руководителя) устанавливается исходя из оценки качества работы комиссией по распределению стимулирующих выплат. К группе административно-управленческого персонала относятся следующие группы должностей: заведующий, главный бухгалтер, заместитель руководителя. К группе учебно-вспомогательного персонала относятся: помощники воспитателя, бухгалтер, инспектор по кадрам, специалист по охране труда, делопроизводитель. К группе обслуживающего персонала относятся: заведующий производством (шеф-повар), повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, медицинская сестра, уборщик служебных помещений, кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию здания, слесарь-сантехник, дворник, сторож(вахтёр). К прочим работникам, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, относится контрактный управляющий.

2.4. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.5. Оплата труда работников, занятых на работах по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами (то есть фиксированной суммы нет).

Формирование фонда оплаты труда.

2.6. При формировании ФОТ в МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара выделяются две основные части: часть областного и часть городского бюджетов. Перечень должностей, финансируемых из областного и городского бюджета, определяется действующим штатным расписанием.

2.7. Заведующий МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара формирует и утверждает тарификацию и штатное расписание на текущий финансовый год в пределах предоставленных ассигнований, в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениями).

2.8. Порядок распределения объема финансовых средств МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара на финансовый год осуществляется согласно утвержденной Методике расчета норматива финансирования.

2.9. Фонд оплаты труда сотрудников МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара формируется за счет средств городского и областного бюджета городского округа Самара на календарный год с корректировкой на 01 января и на 01 сентября текущего года по итогам комплектования МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара воспитанниками и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2.10. Формирование фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара, осуществляющих образовательный процесс, производится в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования и адаптированной основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного в части реализации образовательных программ, и бюджета г.о. Самара в части реализации присмотра и ухода по формуле:

$$\text{ФОТ} = (N1 \times H1) + (N2 \times H2) + (N3 \times H3) + (N4 \times H4) + (N5 \times H1) + (N6 \times H2) + (N7 \times H3) + (N8 \times H4), \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N1 – значение нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по осуществлению присмотра и ухода за воспитанниками от 1 года до 3-х лет ;

N2 – значение нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по осуществлению присмотра и ухода за воспитанниками от 1 года до 3-х лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

N3 - значение нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по осуществлению присмотра и

ухода за воспитанниками от 3-х до 8 лет ;

N4- значение нормативных затрат на оказание муниципальной услуги по осуществлению присмотра и ухода за воспитанниками от 3-х до 8-х лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

N5 - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги за воспитанниками от 1 года до 3-х лет ;

N6 - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги от 1 года до 3-х лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) ;

N7 - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги за воспитанниками от 3-х до 8 лет ;

N8 - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги за воспитанниками от 3-х до 8-х лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

N9 - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги за воспитанниками с туберкулезной интоксикацией от 1 года до 3-х лет;

N10 - значение нормативных затрат на оказание государственной услуги за воспитанниками с туберкулезной интоксикацией от 3-х до 8 лет;

N1 - количество воспитанников в возрасте от 1 года до 3-х лет;

N2 - количество воспитанников в возрасте от 1 года до 3-х лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

N3 - количество воспитанников в возрасте от 3-х до 8 лет;

N4 - количество воспитанников в возрасте от 3-х до 8 лет с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

2.11. Фонд оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара, участвующих в основной образовательной деятельности, состоит из базовой (БЧФОТ) и стимулирующей части (СЧФ).

- Базовая часть (БЧф) определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 78,2\%$$

(не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения), в которую включается оплата труда всех работников учреждения по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных).

- Стимулирующая часть (Стч ФОТ) определяется по формуле:

$$\text{СтчФОТ} = \text{ФОТ} \times 21,8\%$$

(не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения), которая включает надбавки стимулирующего характера. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой работы сотрудниками МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара.

Экономия по фонду оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара направляется на выплату стимулирующих выплат (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы – месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальной помощи работникам ДОУ.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат педагогическим работникам, учебно-вспомогательному, обслуживающему, административно-управленческому персоналу.

3.1. Должностные оклады (оклады) работников МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара устанавливаются Постановлением Администрации городского округа Самара, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих.

3.2. Размеры окладов педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара устанавливаются руководителем на основании занимаемых ими должностей.

За работу с воспитанниками в группах компенсирующей направленности воспитателям

устанавливается дополнительно 0,2 ставки и 20% к должностному окладу, помощникам воспитателя 15% к должностному окладу; старшему воспитателю, учителю-логопеду (логопеду), учителю-дефектологу, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре 20% к должностному окладу.

3.3. Оклад руководителя МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара устанавливается в соответствии с профессиональным квалификационным группам должностей, согласно группе оплаты труда, на основании приказа Администрации городского округа Самара. Все надбавки и доплаты компенсационного характера устанавливает учредитель. За наличие в МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара не менее двух групп компенсирующей направленности применяется компенсационная выплата в размере 20% к должностному окладу.

3.4. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается руководителем МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара на основании отнесения занимаемой должности согласно профессиональным группам, требованиям к профессиональной подготовке и уровня квалификации.

3.5. Среднемесячная заработная плата руководителя и главного бухгалтера МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать установленной кратности 4 к размеру среднемесячной заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из статистической отчетности) в зависимости от фактической численности работников.

3.6. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, всем работникам МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;

Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается на основе проведенной специальной оценки условий труда. Доплата за работу с вредными условиями труда в соответствии с перечисленными должностями по Коллективному договору МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара составляет не более 12% от должностного оклада; в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации должностям, не указанным в Коллективном договоре, доплата за работу с вредными условиями труда составляет 4%.

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 учётом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 200% должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе».

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

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

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

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% должностного оклада (оклада). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

Работникам, занятым на работах в группах компенсирующей (для детей нарушениями речи различного уровня) направленности, устанавливается надбавка в размере 15 % должностного оклада. К данным работникам относятся помощники воспитателя, непосредственно задействованные в работе с детьми ОВЗ в группах компенсирующей направленности.

Педагогам, занятым на работах в группах компенсирующей (для детей с нарушениями речи различного уровня) направленности, устанавливается надбавка в размере 20 % должностного оклада.

3.7. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются руководителем МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара.

3.8. В МБДОУ «Детский сад №261» г. о. Самара может сформировываться экономия базовой части фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда возникает по следующим причинам: вакантные ставки по штатному расписанию, больничные листы, отпуска без сохранения заработной платы, в связи с отстранением от работы по причинам, установленным законодательством и другое... Данная экономия фонда оплаты труда распределяется исходя из дополнительного объема работ, выполняемых сотрудниками по решению администрации МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара премий за выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности; за выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений; в связи с государственными праздниками; в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности; в связи с юбилейными датами работника (30,35,40,45,50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения).

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам, учебно-вспомогательному, обслуживающему, административно-управленческому персоналу.

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам МБДОУ «Детский сад №261» г. о. Самара производятся **выплаты стимулирующего характера по результатам работы за период 8 месяцев (с 01 января по 31 августа) и за 4 месяца (с 01 сентября по 31 декабря)** в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год ФОТ.

Стимулирующие выплаты могут носить разовый, или периодический (ежемесячный) характер.

4.2. Распределение стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара производятся Комиссией по распределению стимулирующих выплат детского сада по результатам оценки результативности и качества (эффективности труда) их работы, оформляется протоколом и утверждается приказом заведующего МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара.

Выплаты стимулирующего характера руководителя МБДОУ «Детский сад №261» г. о. Самара устанавливаются приказом Учредителя.

4.3. 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);**

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогов, являются критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) отражающие результат их работы. Увеличение стимулирующих выплат работникам осуществляется в пределах средств, предусмотренных на текущий год.

Показатели и критерии эффективности работы сотрудников МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара разработаны с учетом следующих принципов:

- **Объективность** – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- Предсказуемость- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- Своевременность- вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- Прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Решение об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу (за исключением руководителя), учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу оформляется протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом руководителя МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат. Руководителю - на основании приказа Учредителя.

4.1. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат.

4.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара распределяется следующим образом:

- **на выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ** доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара составляет:
педагогическим работникам - не менее 54%;
работникам (за исключением педагогических работников и руководителя) - не более 20%.
- **на выплату за интенсивность работы** доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара составляет **не менее 13%.**
- **на выплату за выслугу лет** доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара составляет **не менее 13%.**
- **на выплату единовременных премий и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год)** направляется экономия фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара.

Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится с учётом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты работы и качество работы (эффективность труда), разработанных в МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара, с учетом перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты работы и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. №412 – од, исходя из процентного соотношения -70% критериев, утвержденных министерством, и 30% критериев, утвержденных детским садом (Приложение). Размер стимулирующих выплат руководителю МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара устанавливается учредителем.

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

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

Обязательными условиями для назначения стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара, являются:

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий за оцениваемый период;
- отсутствие решений Комиссии по распределению стимулирующих выплат, подтверждающих несоответствие критериям эффективности труда и формализованным качественным и количественным показателям (либо существенное отклонение, снижение результативности и

качества работы).

Отмена (лишение) стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ в период, на который они были установлены, равно, как и снижение их размера на определенный срок производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат и оформляется распорядительным актом заведующего. Соответствующее решение Комиссии по распределению стимулирующих выплат должно быть мотивированным и основанным на принципах, перечисленных в пункте 4.3. раздела 4 настоящего Положения.

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

Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара:

- за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии;
- за работу с детьми разного возраста в составе одной группы,
- за работу в случаях превышения плановой наполняемости групп.
- за работу в группах младшего дошкольного возраста.

Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара устанавливается в баллах при соблюдении следующих условий:

Виды выплат за интенсивность работы	Количество баллов
За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии в составе общеразвивающих групп , в случае численности таких детей в группе: от 1 до 5 воспитанников	5
от 6 до 10 воспитанников	8
свыше 10 воспитанников	10
За работу с детьми разного возраста в составе одной группы	10
За работу в случаях превышения плановой наполняемости групп (превышение посещаемости воспитанниками группы по сравнению со средней посещаемостью по ДОО за период установления стимулирующих выплат)	10
За работу в группах младшего дошкольного возраста	10

Стоимость 1 балла принимается равной стимулирующим выплатам за высокие результаты работы и качество выполняемых работ в соответствующем периоде соответствующей категории работников. Размер выплаты по каждому работнику рассчитывается на основании представления Комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара.

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа заведующего МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара.

Выплата за выслугу лет устанавливается работникам МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара, 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 Главы городского округа Самара от 27.01.2009г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями и дополнениями), 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 МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара, 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 права на получение этой выплаты на основании приказа руководителя МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара.

Единовременные премии назначаются работникам МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара, в связи с нерабочими праздничными днями: 23 февраля и 8 марта, профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Основанием для начисления единовременной премии работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара.

Размер выплаты по каждому работнику рассчитывается на основании представления Комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара. Размер выплаты верхним пределом не ограничивается.

Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год)

начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара без учета доплат и надбавок, или в фиксированной сумме, но не более 300% должностного оклада.

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

Основаниями для установления премияльной выплаты могут быть:

- за высокие достижения реализации основной и дополнительной образовательных программ;
- за высокую динамику результативности труда;
- за сложность, важность, большой объем работ;
- за выполнение особых и срочных поручений;
- за качество, стратегическую направленность выполняемых работ на развитие дошкольного учреждения.

Размер выплаты по каждому работнику рассчитывается на основании представления Комиссии по установлению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара. По каждому основанию для установления выплаты Комиссия указывает по каждому работнику конкретный фактический результат (достижения) либо качество выполненной работы.

Основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам является приказ руководителя МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара.

Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара (за исключением руководителя) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором.

5. Порядок выплаты материальной помощи.

5.1. Работникам МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара (за исключением заведующего) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии ФОТ работников.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя заведующего МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

Оказание материальной помощи заведующему МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара осуществляется в соответствии с Положением №1585.

Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения.

Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

5.1. Основания, размеры и порядок оказания материальной помощи.

5.1.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара может оказываться материальная помощь:

- в случае утраты личного имущества в результате пожара, или стихийного бедствия при предоставлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- длительного (свыше одного месяца) заболевания работника МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара;
- дорогостоящего лечения работника МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации) при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);
- смерть работника МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара, или его близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей), при предоставлении копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные связи;
- бракосочетания;
- рождения ребёнка;
- к юбилейным датам работников МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара (50 лет и далее через каждые 5 лет).

В случае смерти работника выплата материальной помощи производится одному из его близких родственников (супруге (супругу), детям, родителям) по их заявлению, при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д...).

5.1.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара (за исключением заведующего) принимается заведующим МБДОУ «Детский сад №261» г.о. Самара по согласованию с Комиссией по распределению доплат сотрудникам МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара и председателем ПК ДОУ.

При положительном решении об оказании материальной помощи работнику, заведующий Учреждением оформляет приказ, на сумму, в пределах выделенных средств, предусмотренных на указанные цели.

Материальная помощь предоставляется работнику не чаще 1 раз в год.

В исключительных случаях и при наличии финансовых средств, работникам может быть оказана дополнительная материальная помощь.

6. Порядок распределения целевых и иных выплат.

6.1. К целевым и иным выплатам относятся:

- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;
- ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет (2000 рублей);
- выплаты от приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги воспитанникам МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара).

6.2. На основании постановления и распоряжения органов местного самоуправления может производиться ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам, которая рассчитывается от фактически отработанного времени педагогического работника.

6.3. Ежемесячная денежная выплата в размере 2000 рублей устанавливается педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет и рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

6.4. 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее - педагогический работник).

6.4.1. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником 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.

6.4.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.4.3. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода молодого педагогического работника, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое дошкольное образовательное учреждение осуществление ежемесячной денежной выплаты ему сохраняется.

6.4.4. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара, 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 и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара, осуществление ежемесячной денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

6.4.5. При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске 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. Полномочия руководителя МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара в пределах утвержденного ФОТ.

7.1. Руководитель МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара утверждает тарификационные списки и штатное расписание, устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки на каждом рабочем месте, если они не установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, определяет размеры окладов работников МБДОУ «Детский сад № 261» г.о. Самара, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Настоящее положение вступает в силу с 01.07.2023г.

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ старшего воспитателя	Количество баллов	Подтверждающие документы
1	Наличие у старшего воспитателя публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня): -на городском уровне - на областном уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	1 2 3 4	Копия титульного листа и содержания сборника, Копия свидетельства о публикации
	Итого: баллы суммируются	10	
2	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня): -на городском уровне - на областном уровне - на всероссийском уровне - на международном уровне	5 10 15 20	Копия приказа
	Итого: баллы суммируются	50	
3	Наличие педагогов – победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня): - на районном уровне (победитель или призер +2 б) - на областном уровне(победитель или призер +2 б) - на всероссийском уровне (победитель или призер +2 б)	2 (+2) 4 (+2) 6 (+2)	Копии грамот педагогов
	Итого: баллы суммируются	12 (+6)	
4	Подготовка педагогов к выступлению на семинарах, методических объединениях, конференциях -выше уровня ДОУ: 1 подготовка 2 подготовки Более 2х подготовок	2 4 6	Копии программ мероприятий
	Итого: по наивысшему баллу	6	
5	Организация участия детского сада в конкурсах: - участие на районном уровне(победитель или призер +2б) - участие на городском уровне (победитель или призер +2б) - участие на областном уровне (победитель или призер +2б) - участие на всероссийском уровне (победитель или призер +2б)	5 (+2) 10 (+2) 15 (+2) 20 (+2)	Копии грамот
	Итого: баллы суммируются	50 (+8б)	

6	Профессиональная активность: - включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, творческих групп на уровне ДОУ и выше - участие в семинарах, конференциях, других мероприятиях выше уровня ДОУ: в качестве слушателя (очное или заочное) в качестве выступающего (презентация опыта работы) - Организация работы с социальными партнерами – при наличии оформленных договоров (общеобразовательными учреждениями, высшего, среднего профессионального образования с учреждениями дополнительного образования и учреждениями культуры и др.)	13 2 1 2 1	Копия приказа Копия приказа Копии программ мероприятий Справка с описанием
	Итого: баллы суммируются	6	
7	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период	5	Копия титульного листа методического продукта
	Итого	5	
8	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня) выше уровня ДОУ	15	Копия грамот
	Итого	15	
9	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период - до 90%; - 91%-100%	2 3	Информационная справка Копии аттестационных листов педагогов
	Итого: по наивысшему баллу	3	
10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии старшего воспитателя в программе наставничества в учреждении по модели «педагог-педагог»	5	Копии подтверждающих документов
10	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня): выше уровня ДОУ	5	Копия программ мероприятий
	Итого:	5	
11	Профессиональная активность: • руководство методическим объединением/творческой группой • качественное ведение документации, ведение сайта ДОУ.	2 4	Справка, заверенная заведующим
	Итого: баллы суммируются	6	
12	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	10	Справка, заверенная заведующим
	Итого: по всем разделам	183 (+14 б)	

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____/Щербакова Е.В./

Работник ознакомлен:

_____/_____

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ воспитателя	Количество баллов	Подтверждающие документы
1	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне ДОО - на уровне муниципалитета -на уровне региона -на уровне Российской Федерации - на международном уровне	0,5 2 4 6 10	Копии подтверждающих документов
	Итого: баллы суммируются	22,5	
2	Профессиональная активность педагога -результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий выше уровня ДОО: -не менее 2х мероприятий - 1 мероприятие - участие в качестве слушателя: - очное - заочное	4 2 1 0,5	Копии подтверждающих документов
	Итого: баллы суммируются	5,5	
3	.Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения - на районном уровне - на городском уровне	2 (руководитель +2) 4 6	Копии подтверждающих документов
	Итого: баллы суммируются	3,5	
4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): – участие на уровне ДОО (победитель или призер +2 б) или заочная форма участия – участие на районном, городском уровне (победитель или призер + 4б) – участие на областном уровне (победитель или призер + 6б) – участие на всероссийском уровне (победитель или призер + 10б)	0,5 (+2) 1 (+4) 1,5 (+6) 4 (+10)	Копии грамот, дипломов
	Итого: баллы суммируются	7(+22)	
5.	Полноценность реализации программ практической подготовки по профилю обучения, дуального обучения студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	4	Копия приказа по ДОО об организации практики/либо справки о качестве методического руководства практикой студентов с места учебы/либо заключение

	15		ответственного за организацию практики по ДОУ
6.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	6	Ссылка в сети в Контакте родительского сообщества воспитанников группы, скриншоты о размещении
7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов в год (с учетом разнообразия направлений)	4	Копии сертификатов (документов), подтверждающих повышение квалификации
8.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): - участие на уровне учреждения или заочная форма - участие на районном уровне (победитель или призер + 1 б) - участие на городском уровне (победитель или призер + 3 б) - участие на областном уровне (победитель или призер + 5 б) - участие на всероссийском уровне (победитель или призер + 10 б)	0,5 1 (+1) 3(+3) 5 (+5) 7 (+10)	Копии дипломов, грамот
	Итого: баллы суммируются	16,5(+19)	
9.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: -на первом (отборочном) этапе - на втором (очном) этапе - победа во втором (очном) этапе	10 15 25	Копии дипломов, грамот
	Итого: баллы суммируются	50	
10.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному министерством образования и науки Самарской области («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности): - участник - призер - победитель - участник - призер - победитель	Региональный уровень 10 20 30 Федеральный уровень 20 30 40	Копии дипломов, грамот
	Итого: баллы суммируются	150	
11.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК): - более 50% - более 70%	2 4	Итоги мониторинга индивидуального развития воспитанников

		16	
	Итого: по наивысшему баллу	4	
12.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям психо-физического статуса воспитанников, имеющих отклонения в развитии	4	Справка педагога-психолога
	Итого:	4	
13.	Разработка и реализация авторских программ / методических пособий (наличие рецензии) <u>не реже 1 раза в 5 лет</u>	10	Копия титульного листа и содержания программы, копия рецензии, аннотации методических пособий
14.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества в учреждении по модели «педагог-педагог»	5	Копии подтверждающих документов
	Итого	5	
15.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	5	Справка, заверенная заведующим
	Итого	5	
16.	Внедрение в деятельность группы долгосрочных тематических проектов	5	Итоги проектной деятельности (справка и фото мероприятий)
17.	Организация и проведение занятий с детьми по интересам (кружок, студия) по дополнительным образовательным программам	10	Отчет руководителей кружков
	Итого:	10	
18.	Интенсивность и разнообразие организационно-массовой работы: конспект квеста (сценария) и другие формы ведущих мероприятия персонаж праздника	0,5 4 6	Конспект, фотоотчет Информационная справка
19.	Выполнение требований СанПин в части соблюдения режима дня и учебной нагрузки воспитанников	0,5	Информационная справка
20.	Комфортность пребывания воспитанников в группе по оценке родителей (законных представителей)	2	Справка по итогам анкетирования, бланк анкеты и подлинники анкет
21.	Насыщенность использования в работе с детьми здоровьесберегающих технологий	0,5	Информационная справка (перечень и описание используемых технологий)
22.	Исполнительская дисциплина работника учреждения (своевременное, качественное и достоверное исполнение документов, отчетности).	5	Информационная справка
	Итого	5	
23.	Обновление в группе фонда методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала	3	Реестр проведенных обновлений за оцениваемый период, фото
	Итого	3	

24.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	17	0,25	Информационная справка
25.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		0,25	Справка, заверенная специалистом по охране труда
26.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса		0,25	Справка, заверенная специалистом по охране труда
	Итого		0,75	
27.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует - соответствует - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход		1 2 4	Справка по развивающей среде, фото
	Итого: по наивысшему баллу		4	
28.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75%-79% 80%-89% 90% и более		1 2 4	Справка по итогам анкетирования, бланк анкеты и подлинники анкет
	Итого: по наивысшему баллу		4	
29.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		5	Справка, заверенная специалистом по охране труда
	Итого:		5	
	Итого: по всем разделам		335,75(+43 б)	

Итого стимулирующих баллов

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____/Щербакова Е.В./

Работник ознакомлен: _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ учителя – логопеда (логопеда), учителя-дефектолога.	Количество баллов	Подтверждающие документы
1	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня и других ресурсах по распространению педагогического опыта: 1 публикация 2 публикации Более 2х публикаций	2 4 6	Копия титульного листа и содержания сборника, свидетельства о публикации
	Итого:	6	
2	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях – заочная форма участия – участие на районном уровне (победитель или призер +1б) – участие на городском уровне (победитель или призер +1б)	1 2 (+1) 4 (+1)	Копии дипломов
	Итого: баллы суммируются	7 (+2 б)	
3	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов участников, лауреат, призёр, победитель (в зависимости от уровня) - заочная форма участия - участие на районном уровне (победитель или призер + 2б) - участие на городском уровне (победитель или призер + 2б) - участие на областном уровне (победитель или призер + 2б) - участие на всероссийском уровне (победитель или призер + 2б)	1 2 (+2) 4 (+2) 6 (+2) 10 (+2)	Копии грамот, дипломов, сертификатов
	Итого: баллы суммируются	23 (+8б)	
4	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчётный период: - ЦОР и ЭОР для обучающихся; - ЦОР и ЭОР для родителей; - ЦОР и ЭОР для педагогов.	1 0,5 0,5	Справка с описанием проведенных мероприятий, фотоотчет (1-2 фото)
	Итого: баллы суммируются	2	
5	Интенсивность и разнообразие организационно-массовой работы: конспект квеста (сценария) и другие формы ведущий мероприятия персонаж праздника	0,5 4 6	Фотоотчет, информационная справка Скриншот с сайта
	Итого: баллы суммируются	10,5	
6	Организация и проведение занятий с детьми по интересам (кружок, студия) по дополнительным образовательным программам	10	Отчет руководителей кружков
7	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (в зависимости от уровня): - на уровне учреждения - на районном уровне - на городском уровне	2 4 6	Приказы, сертификаты

	Итого:баллы суммируются	19	12	
8	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> на уровне муниципалитета на уровне образовательного округа на уровне региона на всероссийском уровне на международном уровне - Участие в семинарах, конференциях и других мероприятиях выше уровня ДОУ в качестве слушателя: - очное - заочное 		1 2 3 4 5 2 1	Программы, сертификаты, дипломы
	Итого: баллы суммируются		18	
9	<p>Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребёнка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчёта):</p> <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. 		2 4 6 10	Копия титульного листа и содержания разработки (программы), копия рецензии
	Итого: по наивысшему баллу		10	
10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества в учреждении по модели «педагог-педагог»		5	Копии подтверждающих документов
11	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 55-60 %; - 61-75 %; - 76-85 %; - свыше 85 % 		2 4 6 8	Аналитические справки по итогам анкетирования
	Итого: по наивысшему баллу		8	
12	<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 55-60 %; - 61-75 %; - 76-85 %; - свыше 85 % 		2 4 6 8	Аналитические справки по итогам анкетирования
	Итого: по наивысшему баллу		8	
13	<p>Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО</p> <ul style="list-style-type: none"> -Изготовление и обновление игрового наглядного и раздаточного материалов в соответствии с тематическим планированием - Оформление предметно-развивающей среды музыкального/спортивного зала к мероприятиям - Обновление методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала 		1 1 1	Справка с описанием (фото)
	Итого: баллы суммируются		3	
14	Полноценность реализации программ практической подготовки по профилю обучения, дуального обучения		4	Копия приказа/справки о

	студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)		качестве методического руководства практикой студентов с места учебы
15	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	6	Ссылка в сети ВКонтакте родительского сообщества воспитанников группы
16	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов в год (с учетом разнообразия направлений)	4	Копии сертификатов (документов), подтверждающих повышение квалификации
17	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): учителя-логопеда ДОО (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования) по разделам «звукопроизношение», «развитие фонематических процессов», «развитие слоговой структуры слова», «развитие лексического строя речи», «развитие грамматического строя речи», «формирование письменной речи» - 10-19 % от числа обучающихся; - 20-29 % от числа обучающихся; - 30 % и более от числа обучающихся.	2 4 6	Аналитическая справка по итогам диагностики
	Итого: по наивысшему баллу	6	
18	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): учителя-логопеда ДОО (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием) по разделам «звукопроизношение», «развитие фонематических процессов», «развитие слоговой структуры слова», «развитие лексического строя речи», «развитие грамматического строя речи», «развитие связной речи» - 20-39 % от числа обучающихся; - 40-59 % от числа обучающихся; - 60 % и более от числа обучающихся.	2 4 6	Аналитическая справка по итогам диагностики
	Итого: по наивысшему баллу	6	
19	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	0,25	Информационная справка
20	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	0,25	Информационная справка
21	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	0,25	Информационная справка
22	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	5	Справка, заверенная заведующим
	Итого:	5,75	
	Итого: по всем разделам	154,25 (+10 б)	

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./

Работник ознакомлен: _____

« ____ » _____ 20__ г.

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ музыкального руководителя, инструктора по физической культуре	Количество баллов	Подтверждающие документы
1	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне ДОО - на уровне муниципалитета - на уровне региона - на уровне РФ - на международном уровне	1 2 3 4 5	Копии подтверждающих документов
	Итого: по наивысшему баллу	5	
2	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня): - заочная форма участия - участие на районном или городском уровне, (победитель или призер + 2б) - участие на областном и всероссийском уровнях (победитель или призер + 2б)	1 2 (+2б) 3 (+2б)	Копии грамот, дипломов
	Итого: баллы суммируются	6 (+4б)	
3	- Интенсивность и разнообразие организационно-массовой работы ведущий мероприятия, персонаж праздника - Проведение досуговых мероприятий для воспитанников в нетрадиционной форме (квест, викторина, флешмоб и др.)	2 4	Фото Справка с описанием, фото
	Итого: баллы суммируются	11	
4.	Организация и проведение занятий с детьми по интересам (кружок, студия) по дополнительным образовательным программам	10	Отчет руководителей кружков
5	Профессиональная активность педагога - результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий выше уровня ДОО - Участие в качестве слушателя (очное или заочное)	2 1	Копии подтверждающих документов
	Итого: баллы суммируются	3	
6	- Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий на уровне ДОО и выше	2	Копии подтверждающих документов
	Итого:	2	
7	Разработка и реализация авторских программ / методических пособий (наличие рецензии) <u>1 раз в 5 лет</u>	3	Копия титульного листа и содержания программы, копия рецензии
	Итого:	3	
8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества в учреждении по модели «педагог-педагог»	5	Копии подтверждающих документов
	Итого:	5	
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО -Изготовление и обновление игрового наглядного и раздаточного материалов в соответствии с тематическим		Справка с фото

	планированием - Оформление предметно-развивающей среды музыкального/спортивного зала к мероприятиям - Обновление методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала	22	1 1 1	
	Итого:		3	
10	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня): – участие на уровне учреждения или заочная форма – участие на районном уровне (победитель или призер + 1 б) – участие на городском, областном или всероссийском уровне (победитель или призер + 1 б)		2 4 (+1) 6 (+1)	Копии дипломов, грамот
	Итого: баллы суммируются		12 (+2 б)	
11	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований		1	Информационная справка
12	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		1	Информационная справка
13	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса		1	Информационная справка
	Итого		3	
14	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды групп, музыкального/спортивного зала ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует - соответствует - соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход		1 2 3	Справка по развивающей среде
	Итого: по наивысшему баллу		3	
15	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75%-79% 80%-89% 90% и более		1 2 3	Справка по итогам анкетирования
	Итого: по наивысшему баллу		3	
16	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		5	Справка, заверенная заведующим
	Итого:		5	
	Итого: по всем разделам		74(+6 б)	

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____/Щербакова Е.В./
(подпись) (ФИО)

Работник ознакомлен:

_____/_____
(подпись) (ФИО)

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагога-психолога	Количество баллов	Подтверждающие документы
1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): 1 публикация 2 публикации Более 2х публикаций	2 4 6	Копия титульного листа и содержания сборника. Копия свидетельства о публикации
	Итого:	6	
2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) - выше уровня ДОО (победитель или призер + 2б) : 1 участие 2 участия Более 2х частей	2 (+2) 4 (+2) 6 (+2)	Копии грамот, дипломов
	Итого:	6 (+ 2 б)	
3	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) - заочная форма участия районном или городском уровне, (победитель или призер+ 2б) участие на областном и всероссийском уровнях (победитель или призер + 2б)	1 2 (+2) 3 (+2)	Копии грамот, дипломов
	Итого: баллы суммируются	6 (+4б)	
4.	Организация и проведение занятий с детьми по интересам (кружок, студия) по дополнительным образовательным программам	10	Отчет руководителей кружков
5	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня) - на уровне ДОО - выше уровня ДОО	10 20	Копия титульного листа программы
	Итого: баллы суммируются	30	
6	- Организация и проведение развлечений (конспект квеста и другие формы) - Интенсивность и разнообразие организационно-массовой работы: (Ведущий мероприятия/Персонаж праздника) - Участие педагога во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами (общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования, учреждения культуры), практика студентов Предоставление информации (консультации) для размещения на официальном сайте ДООУ 1 раз в квартал	1 1 1 1	Конспект, фотоотчет Информационная справка Копия приказа по ДООУ, справка из учреждения Скриншот с сайта
	Итого: баллы суммируются	4	
7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества в учреждении по модели «педагог-педагог»	5	Копии подтверждающих документов

8	- Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО (в зависимости от уровня): выше уровня ДОО - участие в семинарах, конференциях, методических объединениях и других мероприятиях выше уровня ДОУ в качестве слушателя (очное или заочное);	2 1	Копии программ мероприятий Копии сертификатов
	Итого: баллы суммируются	3	
9	- Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня) - на уровне ДОО - выше уровня ДОО	1 3	Копии подтверждающих документов
	Итого: баллы суммируются	4	
10	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 1 1	Копия титульного листа
	Итого: баллы суммируются	3	
11	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	2 5 7 10	Аналитическая справка по итогам анкетирования
	Итого: по наивысшему баллу	10	
12	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО -Изготовление и обновление игрового наглядного и раздаточного материалов в соответствии с тематическим планированием - Оформление предметно-развивающей среды музыкального/спортивного зала к мероприятиям - Обновление фонда методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала	1 1 1	Справка с описанием (фото)
	Итого: баллы суммируются	3	
13	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении 20%-39%; 40%-59%; 60% и более	5 10 15	Аналитическая справка по итогам диагностики
	Итого: по наивысшему баллу	15	
14	Подготовка представлений, рекомендаций, заключений на воспитанников для ГПППК	1	Копии представлений /заключений
	Итого	1	
15	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);	10	Аналитическая справка (отчет)

	Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды		
	Итого: по всем разделам	116 (+6 б)	

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Е.В.Щербакова/
 (подпись) (ФИО)

Работник ознакомлен:

_____/_____
 (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 20__ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ главного бухгалтера	Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1.	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец года.	5		Справка руководителя ДОУ
2.	Разработка новых программ, положений, проектов.	1		Справка руководителя ДОУ
3.	Отсутствие замечаний претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности.	5		Справка руководителя ДОУ
4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей.	5		Справка руководителя ДОУ
5.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт РФ – www.bus.gov.ru www.zakupki.gov.ru www.torgi.dfsamara.ru	2 2 2		Справка руководителя ДОУ
6.	Своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами, в соответствии с 44-ФЗ.	5		Справка руководителя ДОУ
7.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	3		Справка руководителя ДОУ
8.	Соответствие ведения документации учетной политике ОУ.	10		Справка руководителя ДОУ
	ИТОГО: баллы суммируются	40		

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./

« ____ » _____ 20 ____ г.

Работник ознакомлен:

_____ / _____ /

(подпись)

(ФИО)

« ____ » _____ 20 ____ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ инспектора по кадрам/делопроизводителя	Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1.	Оперативное и качественное оформление информации по запросам.	10		Справка руководителя
2.	Поддержание в актуальном состоянии информации в электронной системе СБИС.	10		Справка руководителя
3.	Поддержание в актуальном состоянии баз данных воспитанников, в т.ч. АСУ РСО (не реже 1 раза в неделю).	20		Справка руководителя
4.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	10		Справка заместителя руководителя
	ИТОГО: баллы суммируются	50		

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./
(подпись) (ФИО)

Работник ознакомлен:
_____/_____
(подпись) (ФИО)

« _____ » _____ 20__ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ кладовщика	Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по результатам внешних проверок).	5		Справка медицинского персонала (ответственное лицо)
2.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля).	5		Справка медицинского персонала (ответственное лицо)
3.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	2 2		Справка заместителя руководителя
4.	Обеспечение сохранности имущества ДОУ. Своевременное обновление (покраска) стеллажей и оборудования на складах.	3 3		Справка заместителя руководителя
5.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.).	10		Справка заместителя руководителя
6.	Своевременное выполнение распоряжений административного персонала.	5		Справка заместителя руководителя
Итого:		35		

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./

« ____ » _____ 20__ г.

Работник ознакомлен:

_____ / _____ (подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 20__ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ машиниста по стирке и ремонту спецодежды/ кастелянши	Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по результатам внешних проверок).	5		Справка медицинского персонала (ответственное лицо)
2.	Отсутствие замечаний (претензий) по итогам проверок (ревизий) контрольно-надзорных органов.	10		Заключения (акты) проверок (ревизий) контрольно-надзорных органов
3.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории.	10		Справка заместителя руководителя
4.	Сохранность материальных ценностей: - бережное отношение к электроприборам и спецодежде;	5		Справка заместителя руководителя
5.	Своевременное выполнение распоряжений административного персонала.	5		Справка заместителя руководителя
	ИТОГО: баллы суммируются	35		

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./
(подпись) (ФИО)

Работник ознакомлен:
_____/_____
(подпись) (ФИО)

« _____ » _____ 20__ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ старшей медицинской сестры, медицинской сестры	Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1	Организация, помощь в проведении закаливающих процедур, здоровье сберегающих мероприятий.	5		Справка руководителя ДОУ
2	Оперативность при проведении карантинных мероприятий.	10		Справка руководителя ДОУ
3	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников.	5		Конспекты материалов
4	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов.	5		Конспекты материалов
5	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	10		Справка руководителя ДОУ
	ИТОГО:	<u>35</u>		

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./
(подпись) (ФИО)

Работник ознакомлен:

_____/_____
(подпись) (ФИО)

« _____ » 20 ____ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и ³¹ количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ заведующего производством (шеф-повара), повара	Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по результатам внутренних проверок).	15		Справка заместителя руководителя
2.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	2 2		Справка заместителя руководителя
3.	Обеспечение сохранности имущества ДОУ. Своевременное обновление (покраска) оборудования пищеблока.	3 3		Справка заместителя руководителя
4.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботники и пр.).	10		Справка заместителя руководителя
	ИТОГО: баллы суммируются	<u>35</u>		Справка заместителя руководителя

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./
(подпись) (ФИО)

Работник ознакомлен:

_____/_____
(подпись) (ФИО)

« _____ » _____ 20__ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ помощника воспитателя, кухонного рабочего	32 Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1.	Отсутствие травматизма.	10		Справка руководителя ДОУ
2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внешних проверок).	10		Справка медицинского персонала (ответственное лицо)
3.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботники и пр.).	10		Справка заместителя руководителя
4.	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники).	10		Справка заместителя руководителя
	Итого: баллы суммируются	40		

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./
(подпись) (ФИО)

Работник ознакомлен:

_____/_____
(подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 20__ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий/ слесаря-сантехника	Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	25		Справка заместителя руководителя
2.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	2 2		Справка заместителя руководителя
3.	Обеспечение сохранности имущества ДОУ.	6		Справка заместителя руководителя
4.	Участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	20		Справка заместителя руководителя
	ИТОГО: баллы суммируются	55		

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./
 (подпись) (ФИО)
 « ____ » _____ 20 ____ г.

Работник ознакомлен:

_____/_____
 (подпись) (ФИО)
 « ____ » _____ 20 ____ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ специалиста по охране труда	Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1.	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации.	10		Справка руководителя ДОУ
2.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	15		Справка руководителя ДОУ
3.	Участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	10		Справка заместителя руководителя
	Итого: баллы суммируются	35		

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./
(подпись) (ФИО)

Работник ознакомлен:

_____/_____/_____
(подпись) (ФИО)

«_____» _____ 20__ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ сторожа (вахтёра)	Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по результатам внешних проверок).	5		Справка медицинского персонала (ответственное лицо)
2.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля).	5		Справка медицинского персонала (ответственное лицо)
3.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	2 2		Справка заместителя руководителя
4.	Обеспечение сохранности имущества ДОУ.	3 3		Справка заместителя руководителя
5.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.).	10		Справка заместителя руководителя
6.	Своевременное выполнение распоряжений административного персонала.	5		Справка заместителя руководителя
	Итого:	35		

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./

Работник ознакомлен:

_____/_____(подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ уборщика служебных помещений/дворника	Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений.	15		Справка медицинского персонала (ответственное лицо)
2.	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса, участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	20		Справка заместителя руководителя
3.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам (электрооборудованию) и спецодежде. Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	3 2		Справка заместителя руководителя
	ИТОГО: баллы суммируются	40		

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./
(подпись) (ФИО)

Работник ознакомлен:

_____/_____
(подпись) (ФИО)

« _____ » _____ 20__ г.

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ старшего специалиста по закупкам, контрактного управляющего// специалиста по закупкам	Самооценка работника	Оценка комиссии	Подтверждающие документы
1.	Отсутствие обоснованных претензий в части подготовки, ведения документации о закупках, внесения изменений в план закупок, план-график.	10		Справка руководителя ДОУ
2.	Отсутствие замечаний по вопросам размещения документов (плана-графика, плана закупок, контрактов и пр.) в ЕИС, на информационных сайтах 4.	10		Справка руководителя ДОУ
3.	Отсутствие предписаний надзорных органов.	10		Справка руководителя ДОУ
4.	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса, участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	10		Справка заместителя руководителя
Итого:		40		

Итого стимулирующих баллов:

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ /Щербакова Е.В./
(подпись) (ФИО)

Работник ознакомлен:
_____/_____
(подпись) (ФИО)

« ____ » _____ 20__ г.