

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«Детский сад комбинированного вида № 61» городского округа Самара
(МБДОУ «Детский сад № 61» г.о. Самара)**

РОССИЯ, 443114, г. Самара, проспект Кирова, д. 397а
тел.: (846) 956-67-74 факс: (846) 956-44-33 e-mail: sdo.ds61@63edu.ru

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
(протокол от 14.01.2026г. № 1)


УТВЕРЖДЕНО:

Приказом МБДОУ «Детский сад № 61»
г.о. Самара
от 14.01.2026г. № 9-од Заведующий
М.В.Иерусалимова



СОГЛАСОВАНО:

Председатель выборного органа первичной
профсоюзной организации

 /И.П. Фирсова
14.01.2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределения стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 61» городского округа Самара**

г. Самара
2026г

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 61» городского округа Самара (далее – Положение) определяет порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 61» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение) в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации.

Постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями);

Постановлением Главы городского округа Самара от 28.01.2013г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара»;

Постановлением Главы городского округа Самара от 27.12.2012г. № 1804 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025г № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области»;

Постановлением Администрации городского округа Самара от 25.08.2021г № 618 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Самара от 17.11.2011г № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»;

Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (с изменениями на 12.12.2022г).

1.3. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Бюджетного учреждения, действие и применение которого осуществляется с привлечением и участием представителя профсоюзной организации Бюджетного учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда работников (далее СЧ ФОТ) Бюджетного учреждения, а также экономии фонда оплаты труда Бюджетного учреждения.

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

1.6. Размер стимулирующей выплаты периодического характера устанавливаются на период с 01 января по 31 декабря текущего календарного года.

1.7. Распределение стимулирующих выплат работникам Бюджетного учреждения, в том числе единовременных премий, премиальных выплат по и тогам работы (месяц, квартал,

полугодие, девять месяцев, год), материальной помощи осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Бюджетного учреждения (далее Комиссия).

По результатам анализа листов оценки эффективности деятельности работников и подтверждающих документов к каждому формализованному количественному и качественному показателю Комиссией составляется Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера работникам Бюджетного учреждения.

Стимулирующие выплаты (единовременная премия, премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), материальная помощь) работникам устанавливаются Комиссией в процентном соотношении к должностному окладу (окладу) работника Бюджетного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более **300%** должностного оклада (оклада) работников Бюджетного учреждения.

Каждое заседание Комиссии (плановое и (или) внеплановое) оформляется протоколом.

1.8. Для каждой категории работников предусмотрено не более 40 критериев эффективности труда:

для педагогических работников с учетом перечня критериев эффективности и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты 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 31.08.2021г № 412-од ;

для непедагогических работников – критерии эффективности труда разрабатываются Бюджетным учреждением самостоятельно.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников Бюджетного учреждения и критерии эффективности деятельности работников Бюджетного учреждения могут меняться в зависимости от целей Бюджетного учреждения, но не чаще одного раза в год.

Работники Бюджетного учреждения предоставляют листы оценки эффективности деятельности с приложением подтверждающих документов к каждому формализованному количественному и качественному показателю в Комиссию не позднее 25 декабря текущего календарного года.

Работники Бюджетного учреждения, занятые на условиях внутреннего совместительства по одной и той же должности сдают один лист оценки эффективности деятельности.

Работники Бюджетного учреждения, занятые на условиях внутреннего совместительства, занимающие две разные должности, сдают два листа оценки эффективности деятельности, по каждой из должностей.

1.9. Показатели и критерии эффективности труда работников Бюджетного учреждения разработаны с учетом следующих принципов:

- объективности, то есть размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективности оценки результатов труда, а также за достижения коллективных результатов труда;
- предсказуемости, то есть работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватности, то есть вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременности, то есть вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливости, то есть правила определения вознаграждения понятны каждому работнику;

- прозрачности, то есть правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

1.11. Выплата за интенсивность работы вновь принятым работникам устанавливается с даты трудоустройства.

Размер выплаты устанавливается исходя из количества набранных баллов и стоимости одного балла, рассчитанной в январе текущего года и утвержденной приказом заведующего на период с января по 31 декабря текущего года.

1.12. Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы устанавливается работникам Бюджетного учреждения сроком на один календарный год.

Работникам, отработавшим неполный период (месяц) установленная стимулирующая выплата начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

1.12. Установленная стимулирующая выплата работнику Бюджетного учреждения не начисляется в случае:

применения в отношении работника дисциплинарного взыскания (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей);

- в случае травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- нарушений правил внутреннего трудового распорядка.

1.13. Снижение размера премии работнику Бюджетного учреждения в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (135 ТК РФ)..

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. 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).

3. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} * 21,8\%, \text{ где}$$

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения,

ФОТ - фонд оплаты труда работников Бюджетного учреждения,

не менее 21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

Доля стимулирующей части определяется Бюджетным учреждением самостоятельно.

3.2. При расчете размера стимулирующей части фонда оплаты труда для работников Бюджетного учреждения исключаются средства, предназначенные на стимулирующие выплаты заведующему Бюджетным учреждением.

Выплаты стимулирующего характера заведующему Бюджетным учреждением устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера заведующему Бюджетным учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара.

3.3. Экономия по фонду оплаты труда Бюджетного учреждения направляется на выплату стимулирующего характера (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальной помощи), а также на оплату дополнительной работы по наставничеству – оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте.

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 заведующему Бюджетным учреждением осуществляется 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 25.08.2021г № 618.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (далее – СЧ ФОТ) работников Бюджетного учреждения распределяется следующим образом:

На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ доля в СЧ ФОТ работников Бюджетного учреждения составляет:

педагогическим работникам Бюджетного учреждения – **не менее 54%**;

работникам Бюджетного учреждения (за исключением педагогических работников и заведующего Бюджетным учреждением) – **не более 20%**.

На выплату за интенсивность работы доля в СЧ ФОТ работников Бюджетного учреждения составляет – **не менее 13%**.

На выплату за выслугу лет доля в СЧ ФОТ работников Бюджетного учреждения составляет – **не менее 13%**.

На выплату единовременной премии и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), материальную помощь направляется экономия фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

На оплату дополнительной работы по наставничеству – оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте – направляются средства из экономии фонда оплаты труда Бюджетного учреждения.

4.3. Работники Бюджетного учреждения, занятые на условиях внутреннего совместительства по одной и той же должности, сдают один лист оценки эффективности деятельности, и установленный размер стимулирующей выплаты производится по основному трудовому договору.

4.4. Стимулирующая выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы исчисляется исходя из набранных баллов.

Стоимость одного балла утверждается заведующим Бюджетным учреждением на календарный год.

Изменение стоимости одного балла производится в случае изменения фонда оплаты труда Бюджетного учреждения в связи с увеличением или уменьшением государственного (муниципального) задания;

Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы, выслугу лет устанавливается работникам Бюджетного учреждения сроком на один календарный год и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.5. Установление выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ.

4.5.1. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится с учетом:

для педагогических работников Бюджетного учреждения:

– критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты и качество работы (эффективность труда) педагогических работников (Приложение 1) – с учетом перечня критериев эффективности и формализованных качественных и количественных показателей, педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 412-од;

для работников Бюджетного учреждения (за исключением педагогических работников и заведующего Бюджетным учреждением):

– критериев для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, раздел I) (Приложение 2);

– критериев для установления стимулирующих выплат заместителю заведующего, главному бухгалтеру, а также для профессиональных квалификационных групп: «средний медицинский и фармацевтический персонал», «общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих», «общеотраслевых профессий рабочих» и для работников, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам (Приложение 3), разработанных Бюджетным учреждением самостоятельно.

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

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

4.5.4. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ осуществляется по бальной системе.

Размер выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяется по формуле:

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

4.5.5. Стоимость одного балла стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ рассчитывается главным бухгалтером на основании протокола заседания Комиссии и устанавливается работникам в абсолютном значении на период с 01 января по 31 декабря текущего календарного года.

Стоимость одного балла для педагогических работников и вспомогательного персонала рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда (не менее 54% и не более 20% соответственно) и общего количества баллов согласно листам оценки эффективности деятельности:

Размер стоимости одного балла работника определяется по формуле:

$$C = \text{СЧ ФОТ} : N, \text{ где}$$

- C – стоимость одного балла по разделу I ;
- СЧ ФОТ – объем средств стимулирующей части фонда оплаты труда по разделу I ;
- N – общее количество баллов по разделу I, согласно листам оценки эффективности деятельности.

Стоимость одного балла устанавливается и утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением на весь календарный год, если другое не предусмотрено настоящим Положением.

4.5.6. Количество баллов, набранных каждым работником по разделу I, заносится в Итоговую оценочную ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера работникам, являющейся приложением к протоколу заседания Комиссии.

Количество набранных баллов каждым работником Бюджетного учреждения и размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением на текущий календарный год.

4.5.7. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится на основании приказа заведующего Бюджетным учреждением.

4.6. Установление выплаты за интенсивность работы.

4.6.1. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя и младшим воспитателям Бюджетного учреждения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости группы в соответствии с критериями, определенными настоящим Положением (Приложение 1 - критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, раздел II и Приложение 2 - критерии для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, раздел II),

Выплата за интенсивность работы вновь принятым работникам устанавливается с даты трудоустройства в Бюджетное учреждение.

4.6.2. Стоимость одного балла стимулирующей выплаты за интенсивность работы рассчитывается главным бухгалтером на основании протокола заседания Комиссии и устанавливается работникам в абсолютном значении на период с 01 января по 31 декабря текущего календарного года.

Стоимость одного балла рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда (не менее 13%) и общего количества баллов согласно листам оценки эффективности деятельности:

Размер стоимости одного балла работника определяется по формуле:

$$C = \text{СЧ ФОТн} : N, \text{ где}$$

- C – стоимость одного балла по разделу II ;
- СЧ ФОТн – объем средств стимулирующей части фонда оплаты труда по разделу II ;
- N – общее количество баллов по разделу II, согласно листам оценки эффективности деятельности.

Стоимость одного балла устанавливается на весь календарный год, если другое не предусмотрено настоящим Положением.

4.6.3. Количество баллов, набранных каждым работником по разделу II, заносится в Итоговую оценочную ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера работникам, являющейся приложением к протоколу заседания Комиссии.

Количество набранных баллов каждым работником Бюджетного учреждения и размер стимулирующей выплаты за интенсивность работы утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением на текущий календарный год.

4.6.4. Выплаты за интенсивность работы производится на основании приказа заведующего Бюджетным учреждением.

4.7. Установление выплаты за выслугу лет.

4.7.1. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Бюджетного учреждения, замещающим должности профессиональных квалификационных групп "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

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

4.7.2. Право на получение выплаты за выслугу лет имеют указанные в п. 4.7.1. категории работников Бюджетного учреждения, в том числе принятые по совместительству.

4.7.3. 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 в электронном виде работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ.

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, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.7.4. Для определения размера выплаты за выслугу лет стаж работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в п.4.7.1., суммируется.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 4.5. и п. 4.6. определяются Комиссией, члены которой производят подсчет общего количества баллов каждого работника Бюджетного учреждения, на основании чего главный бухгалтер Бюджетного учреждения производит расчет стоимости одного балла по каждому критерию.

Стоимость одного бала в течение установленного периода (один календарный год) может меняться в случае:

- изменения фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения в связи с увеличением или уменьшением государственного (муниципального) задания.

В случае предоставления педагогическим и (или) иным работником в Комиссию информации об эффективных показателях своей деятельности, отработавшего в Бюджетном учреждении 4 месяца со дня трудоустройства, стоимость одного балла не пересчитывается.

Размер стимулирующей выплаты такому работнику рассчитывается путем умножения количества набранных баллов работником по каждому разделу на стоимость одного балла по каждому, утвержденного приказом заведующего в январе текущего календарного года.

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 61» городского округа Самара.

5. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат из фонда экономии заработной платы работников Бюджетного учреждения.

5.1. Единовременная премия.

5.1.1. На выплату единовременной премии направляется экономия фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

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

23 февраля;

8 марта;

профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников»,

а также при награждении:

почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области;

почетными грамотами, благодарственными письмами министерства образования и науки Самарской области;

почетными грамотами, благодарственными письмами Главы городского округа Самара;

почетными грамотами, благодарственными письмами Департамента образования Администрации городского округа Самара.

5.1.3. Размер единовременной премии устанавливается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

5.1.3. Основанием для начисления единовременной премии работникам Бюджетного учреждения является приказ заведующего Бюджетным учреждением.

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

5.2.1. На премиальную выплату по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) направляется экономия фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

5.2.2. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном соотношении к должностному окладу (окладу) работника Бюджетного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более **300%** должностного оклада работников Бюджетного учреждения;

5.2.3. Решение о премиальной выплате по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и ее конкретном размере принимается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

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

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

6. Оплата труда за наставничество.

6.1. Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

6.2. Содержание, сроки и форма выполнения такой работы указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником Бюджетного учреждения.

6.3. Ежемесячная денежная выплата в размере 10% должностного оклада (оклада) устанавливается работнику за выполнение дополнительной работы по наставничеству -

оказание другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте.

Указанная выплата осуществляется из экономии фонда оплаты труда Бюджетного учреждения.

7. Иные выплаты стимулирующего характера.

7.1. Ежемесячная региональная выплата стимулирующего характера устанавливается работникам Бюджетного учреждения, за исключением работников Бюджетного учреждения, заработная плата которых доводится до целевых значений в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012г № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012г № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Размер ежемесячной региональной выплаты стимулирующего характера при полностью отработанной норме рабочего времени и выполнении норм труда (трудовых обязанностей) на ставку заработной платы составляет 5000,00 (пять тысяч) рублей.

Работникам Бюджетного учреждения, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо не полную ставку, а также не полностью отработавшим норму рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты стимулирующего характера исчисляется пропорционально отработанному времени.

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников Бюджетного учреждения и утверждаются (либо вводятся в действие) приказом заведующего Бюджетным учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Данное Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1. настоящего Положения.

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

Приложение № 1
к Положению о порядке распределения
стимулирующей выплат работникам
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 61»
городского округа Самара

Критерии
для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 61» городского
округа Самара

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ

		воспитатель		
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
I. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% СЧ ФОТ)				
<i>1.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3	Информационная справка
2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Информационная справка
3.	Эффективность реализации программы просветительской деятельности для родителей	Наличие плана просветительской деятельности для родителей; Частичная реализация плана просветительской деятельности для родителей ; Реализация плана просветительской деятельности для родителей в полном объеме	1 2 3 <i>Оценивается по наивысшему баллу</i>	Копия Плана просветительской деятельности для родителей на учебный год. Отчет об эффективности реализации программы просветительской деятельности для родителей
4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		2	Информационная справка
5.	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ДО для ОО	<i>Заполняют воспитатели, реализующие программы дополнительного образования на безвозмездной основе</i>	3	Данные статистического отчета
6.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей		3	Информационная справка
7.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: 8 месяцев и 4 месяца, от списочного состава группы)	до 70% 71 % и выше	2 4	Информационная справка
8.	<i>Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО: тематическое оформление группы, оформление выставок, холлов, музыкального зала, спортивного зала и др.</i>	только своя группа; другие помещения ДОУ	1 3 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 4</i>	Информационная справка
ИТОГО по критерию: 27 балла				
1.2.Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального				

самоопределения				
9.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+». <i>(заполняет педагог-руководитель)</i>	на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	1 2 3	Приказ, грамоты, сертификаты
10.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО (в том числе: «Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности) <i>(заполняет педагог-руководитель)</i>	победитель призер участник	3 2 1	Приказ, положения, грамоты, сертификаты
11.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 7 и 8) (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ (+1 балл за призовое место)	3 2 1	Приказ, положения, грамоты, сертификаты
ИТОГО по критерию: 15 баллов				
1.3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) в образовательном процессе				
12.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений		3	Скриншоты страниц сайтов, страниц в социальных сетях
ИТОГО по разделу: 3 балла				
1.4. Результативность организационно-методической деятельности педагога				
13.	Работа в творческих группах по реализации проектов: – показ мероприятий в рамках проекта «Растем вместе»	проведение мероприятий онлайн	3 0,5* n (где n количество мероприятий)	Копия приказа о создании Справка администратора системы «Растем вместе»
14.	Реализация авторских программ, использование авторских методических продуктов, созданных в ходе работы проектной площадки		3	Информационная справка
15.	Разработка и реализация педагогом дополнительных образовательных программ, методической разработки по направлениям развития ребенка (ведение кружковой работы)		3	Копия приказа об утверждении Программы, график проведения занятий
16.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1	Копия приказа
17.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в	на городском уровне и выше; на районном уровне;	3 2	сертификаты скриншоты

	зависимости от уровня)	размещение информации на официальном сайте ДОУ	1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	
18.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Дневник практической подготовки студента	3	Приказ заведующего, копия дневника практической подготовки студента
19.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта	региональный и выше; на городском уровне; на районном уровне; на уровне ДОУ	4 3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Копии публикаций, скриншоты
20.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 (+ 1 балл за победителя и призера) <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Приказ, грамоты, сертификаты
21.	<i>Участие в мероприятиях по реализации планов взаимодействия с социальными партнерами</i>		3	Копии договоров, 1-2 фото мероприятия
22.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	не менее 16 часов обучения; 36 часов обучения; 72 часа и более	1 2 3 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Копия именного образовательного чека закрытого; Копия удостоверения повышения квалификации
23.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Выступление на Педагогическом совете ДОУ; Участие в конкурсе профессионального мастерства; Успешное прохождение аттестации на соответствие и (или) квалификационную категорию	1 2 3 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Копия приказа об организации наставничества в ДОУ; Копии документов, подтверждающих участие наставляемого (планы, программы, протоколы, дипломы и т.д.)
ИТОГО по критерию: 42 балла				
1.5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
24.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во		2	информационная справка

	время образовательного процесса			
25.	Реализация долгосрочного проекта «Профилактика стоматологических заболеваний»		1	Фотографии
ИТОГО по критерию: 3 балла				
Максимальный балл по разделу I: 90 баллов				
II. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13%)				
26.	Превышение плановой наполняемости группы	Для детей до 3-х лет – превышение численности до 1,5 раз;	5	
		превышение численности свыше 1,5 раз	10	
		Для детей от 3 до 7 лет: превышение численности до 1,5 раз;	2	
		превышение численности свыше 1,5 раз	4	
27.	Ведение коррекционно-развивающей работы с целевыми группами воспитанников, нуждающихся в психолого-педагогическом сопровождении.	Выполнение мероприятий психолого-педагогического сопровождения детей из целевых групп.	3	Информационная справка
		Предоставление информации в ППк (педагогическая характеристика)	1	Копия характеристики
28.	Работа с детьми разного возраста (1 и 2 младшие группы)		3	
29.	Работа с детьми-инвалидами, в т.ч. имеющих паллиативный статус		3	
ИТОГО по критерию: 20 баллов				
Максимальный балл по разделу II: 17 баллов				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен:

_____/_____
(подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ И (ИЛИ) МЕТОДИСТА				
за период _____		Старший воспитатель и (или) методист _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
I. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% СЧ ФОТ)				
<i>1.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.	Отсутствие обоснованных жалоб методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Да/нет	1	Информационная справка
2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Информационная справка
3.	Эффективность реализации программы просветительской деятельности для родителей	Охват родителей не менее 80% Охват родителей 81-100%	2 3 <i>Оценивается по наивысшему баллу</i>	Аналитическая справка по реализации программы просветительской деятельности для родителей
4.	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО: тематическое оформление группы, оформление выставок, холлов, музыкального зала, спортивного зала и др.		3	Информационная справка
5.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагогов во время образовательного учреждения	Да/нет	2	Информационная справка
ИТОГО по критерию: 9 баллов				
<i>1.2. Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>				
6.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ.	3*n 2*n 1*n	Копии приказов, грамот, сертификатов
7.	Участие старшего воспитателя/ методиста в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне на уровне ДОУ	3 2 1 <i>Баллы суммируются, но не более 6</i>	Копии приказов, договоров
8.	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	до 33% свыше 33%	1 3	Копии сертификатов
9.	Разработанные, старшим воспитателем/методистом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне на уровне ДОУ	3 2 1	Информационная справка

			<i>Баллы суммируются, но не более 6</i>	
10	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	городском уровне федеральном уровне	2 3	Копии приказов
11	<i>Руководство проектами, творческой группой, разработкой авторских программ педагогами</i>	разработка авторской программы; эффективное сопровождение реализации авторских программ, адаптация и внедрение новых, дополнительных программ; руководство ТГ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Копии приказов Информационная справка
12	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше на районном уровне	3 1 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Копии приказов, грамот
13	Наличие у старшего воспитателя, методиста личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Региональный и выше на городском уровне на районном уровне на уровне ДОУ (сайт)	3 2 1 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 7</i>	Копии публикаций, скриншоты
14	<i>Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами</i>		3	Копии договоров, программы мероприятий
15	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Выступление на Педагогическом совете ДОУ; Участие в конкурсе профессионального мастерства; Успешное прохождение аттестации на соответствие и (или) квалификационную категорию	1 2 3 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Копия приказа об организации наставничества в ДОУ; Копии документов, подтверждающих участие наставляемого (планы, программы, протоколы, дипломы и т.д.)
16	Участие старшего воспитателя, методиста в составе экспертных советов, рабочих групп и т.п. по	окружной уровень, городской	3	Копия приказа

	вопросам в сфере образования	районный	2	
17	Наличие у педагогических работников квалификационных категорий (первая и высшая)	до 50% более 50%	2 3	Информационная справка
18	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	не менее 16 часов обучения; 36 часов обучения; 72 часа и более	1 2 3 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Копия именного образовательного чека закрытого; Копия удостоверения повышения квалификации
ИТОГО по критерию: 56 баллов				
1.3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) технологий в образовательном процессе				
18	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов		3	Информационная справка + фото
19	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений		3	Скриншоты страниц сайтов, страниц в социальных сетях
20	<i>Использование современных управленческих технологий для организации контроля образовательного процесса ДОО</i>		3	Информационная справка о результатах мониторинга
ИТОГО по критерию: 9 баллов				
Максимальный балл по разделу I : 60 баллов				
II. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13%)				
21	Организация коррекционно-развивающей работы с целевыми группами воспитанников, нуждающихся в психолого-педагогическом сопровождении.	Организация работы ППк, ведение отчетной документации. Координирование деятельности по взаимодействию специалистов, контроль исполнения мероприятий психолого-педагогического сопровождения детей из целевых групп.	6	Информационная справка
22	Обеспечение деятельности по обучению и воспитанию детей-инвалидов, в т.ч. имеющих паллиативный статус	Написание адаптированной образовательной программы для обучающихся с ОВЗ. Разработка локальных нормативных актов по организации инклюзивного образования. Контроль реализации АОП ДО для обучающихся с ТМНР, имеющих паллиативный статус, на дому.	8 2	Приказ об организации обучения детей-инвалидов, имеющих паллиативный статус, на дому.
ИТОГО по разделу: 16 баллов				
Максимальный балл по разделу II: 6 баллов				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г

Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____/_____

**ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

за период _____		музыкальный руководитель _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
I. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% СЧ ФОР)				
1.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3	Информационная справка
2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3	Информационная справка
3.	Эффективность реализации программы просветительской деятельности для родителей	Наличие плана просветительской деятельности для родителей; Частичная реализация плана просветительской деятельности для родителей ; Реализация плана просветительской деятельности для родителей в полном объеме	1 2 3 <i>Оценивается по наивысшему баллу</i>	Копия Плана просветительской деятельности для родителей на учебный год. Отчет об эффективности реализации программы просветительской деятельности для родителей
4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		2	Информационная справка
5.	<i>Работа в творческих группах по реализации проектов.</i> <i>-показ мероприятий в рамках проекта «Растем вместе»</i>	проведение мероприятий онлайн	3 0,5*n (n – кол-во мероприятий)	Копия приказа о создании Справка администратора системы
6.	<i>Участие в мероприятиях по реализации планов взаимодействия с социальными партнерами</i>		3	Копии договоров, планы мероприятий
ИТОГО по критерию 17+0.5*n баллов:				
1.2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				

7.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в том числе : («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности)	победитель призер участник	3 2 1 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Приказ, положения, грамоты, сертификаты
8.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1.) (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 9 +1 за победу</i>	Приказ, положения, грамоты, сертификаты
ИТОГО по критерию: 12 баллов				
1.3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) технологий в образовательном процессе				
9.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов		3	Информационная справка + фото
10.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений		3	Скриншоты страниц сайтов, страниц в социальных сетях
ИТОГО по критерию: 6 баллов				
1.4. Результаты организационно -методической деятельности педагога				
11.	Разработка и использование авторских(компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы по инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадке, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)		3	Информационная справка + фото
12.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>(+ 1 балл за победителя и призера) Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Приказ, грамоты, сертификаты
13.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта	региональный и выше; на городском уровне; на районном уровне; на уровне ДОУ	4 3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Копии публикаций, скриншоты
14.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта	на городском уровне и выше;	3	сертификаты скриншоты

	в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	на районном уровне; размещение информации на официальном сайте ДОУ	2 1 Баллы могут суммироваться, но не более 6	
15.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 Баллы могут суммироваться, но не более 6	Копия приказа
16.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	не менее 16 часов обучения; 36 часов обучения; 72 часа и более	1 2 3 Оценивается по наивысшему достигнутому результату	Копия именного образовательного чека закрытого; Копия удостоверения повышения квалификации
17.	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО: тематическое оформление группы, оформление выставок, холлов, музыкального зала, спортивного зала и др.	только своя группа; другие помещения ДОУ	1 3 Баллы могут суммироваться, но не более 4	Информационная справка

ИТОГО по критерию: 31 баллов

1.5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей

18.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		2	информационная справка
-----	---	--	---	------------------------

ИТОГО по критерию: 2 балла

*Максимальный балл по разделу I: 68+0.5*n баллов*

II. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13%)

19.	Ведение коррекционно-развивающей работы с целевыми группами воспитанников, нуждающихся в психолого-педагогическом сопровождении.	Выполнение мероприятий психолого-педагогического сопровождения детей из целевых групп.	3	Результаты мониторинга
-----	--	--	---	------------------------

ИТОГО по разделу: 3 балла

Максимальный балл по разделу II: 3 балла

Заполнил « _____ » _____ 20__ г _____ / _____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:
_____/_____
(подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____ / _____
(подпись работника) ФИО

**ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ**

за период _____		инструктор по физической культуре _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
I. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% СЧ ФОТ)				
1.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды физкультурного зала и спортивной площадки ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3	Информационная справка
2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3	Информационная справка
3	Эффективность реализации программы просветительской деятельности для родителей	Наличие плана просветительской деятельности для родителей; Частичная реализация плана просветительской деятельности для родителей; Реализация плана просветительской деятельности для родителей в полном объеме	1 2 3 <i>Оценивается по наивысшему баллу</i>	Копия Плана просветительской деятельности для родителей на учебный год. Отчет об эффективности реализации программы просветительской деятельности для родителей
4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		2	Информационная справка
5.	<i>Работа в творческих группах по реализации проектов.</i> <i>-показ мероприятий в рамках проекта «Растем вместе»</i>	проведение мероприятий онлайн	3 0,5*n (n – кол-во мероприятий)	Копия приказа о создании Справка администратора системы
6.	<i>Участие в мероприятиях по реализации планов взаимодействия с социальными партнерами</i>		3	Копии договоров, планы мероприятий
ИТОГО по критерию: 17+0.5*n баллов				
1.2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				

7.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в том числе : «Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности	победитель призер участник	3 2 1 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Приказ, положения, грамоты, сертификаты
8.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1.) (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 9 +1 за победу</i>	Приказ, положения, грамоты, сертификаты
ИТОГО по критерию: 13и баллов				
1.3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) технологий в образовательном процессе				
9.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов		3	Информационная справка + фото
10.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений		3	Скриншоты страниц сайтов, страниц в социальных сетях
ИТОГО по критерию:6 баллов				
1.4. Результаты организационно -методической деятельности педагога				
11.	Разработка и использование авторских(компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы по инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадкит, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)		3	Информационная справка + фото
12.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>(+ 1 балл за победителя и призера) Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Приказ, грамоты, сертификаты
13.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта	региональный и выше; на городском уровне; на районном уровне; на уровне ДОУ	4 3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Копии публикаций, скриншоты
14.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе	на городском уровне и выше; на районном уровне;	3	сертификаты скриншоты

	проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	размещение информации на официальном сайте ДОУ	2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	
15.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Копия приказа
16.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	не менее 16 часов обучения; 36 часов обучения; 72 часа и более	1 2 3 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Копия именного образовательного чека закрытого; Копия удостоверения повышения квалификации
17.	<i>Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО: тематическое оформление группы, оформление выставок, холлов, музыкального зала, спортивного зала и др.</i>	только своя группа; другие помещения ДОУ	1 3 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 4</i>	Информационная справка
ИТОГО по критерию: 29 баллов				
1.5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
18.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		2	информационная справка
19.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	1 2 3	Скриншот с сайта
20.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1%; 2%; 3% и выше	1 2 3	Результаты участия с сайта
ИТОГО по критерию: 8 баллов				
Максимальный балл по разделу I: $73+0.5*n$ баллов				
II. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13%)				
21	Ведение коррекционно-развивающей работы с целевыми группами воспитанников, нуждающихся в психолого-педагогическом сопровождении.	Выполнение мероприятий психолого-педагогического сопровождения детей из целевых групп.	3	Результаты мониторинга
ИТОГО по критерию: 3 балла				
Максимальный балл по разделу II: 3 балла				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОР:

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____/_____

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА

за период _____		Учитель-логопед _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
I. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% СЧ ФОР)				
1.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием)	60% и более от общего числа обучающихся 40%-59% от общего числа обучающихся; 20%-39% от числа обучающихся	3 2 1	Результат за предыдущий отчетный период
2.	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 дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН)	60% и более от общего числа обучающихся; 40%-59% от общего числа обучающихся; 20%-39% от числа обучающихся	3 2 1	Результат за предыдущий отчетный период
3.	Наличие воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и других (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДООУ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 9</i>	Приказ, положения, грамоты, сертификаты
	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+» для детей с ОВЗ	На отборочном этапе На втором очном этапе Победа во 2 этапе	1 2 3	Приказ, грамоты, сертификаты
4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	свыше 85% 76-85%; 61-75%; 55-60%;	4 3 2 1 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	

5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	свыше 85% 76-85%; 61-75%; 55-60%;	4 3 2 1 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому у результату</i>	
6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями) от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	свыше 85% 76-85%; 61-75%; 55-60%;	4 3 2 1 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому у результату</i>	
7	Эффективность реализации программы просветительской деятельности для родителей	Наличие плана просветительской деятельности для родителей; Частичная реализация плана просветительской деятельности для родителей ; Реализация плана просветительской деятельности для родителей в полном объеме	1 2 3 <i>Оценивается по наивысшему баллу</i>	Копия Плана просветительской деятельности для родителей на учебный год. Отчет об эффективности реализации программы просветительской деятельности для родителей
8	<i>Работа в творческих группах по реализации проектов.</i> <i>-показ мероприятий в рамках проекта «Растем вместе»</i>	проведение мероприятий онлайн	3 0,5*n (n – кол-во мероприятий)	Копия приказа о создании Справка администратора системы
9.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		2	Информационная справка
ИТОГО по критерию: 31 баллов				
1.2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) технологий в образовательном процессе				
10.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	да (при наличии) нет	3	Скриншоты
11.	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		3	Скриншот фото

1.3. Результаты организационно -методической деятельности педагога

12.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Копии грамот, дипломов, сертификатов, выписки из приказов, заявок
13.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	не менее 16 часов обучения; 36 часов обучения; 72 часа и более	1 2 3 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Копия именного образовательного чека закрытого; Копия удостоверения повышения квалификации
14.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)	на районном уровне и выше; на уровне ДОУ	3 2 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 5</i>	Копии приказов, сертификатов
15.	Результаты участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО		3	Копии приказов, справки
16.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; размещение информации на официальном сайте ДОУ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	сертификаты скриншоты
17.	<i>Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО: тематическое оформление группы, оформление выставок, холлов, музыкального зала, спортивного зала и др.</i>	только своя группа; другие помещения ДОУ	1 3 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 4</i>	Информационная справка
18.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта	региональный и выше; на городском уровне; на районном уровне; на уровне ДОУ	4 3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не</i>	Копии публикаций скриншоты

			более 6	
ИТОГО по критерию: 33 балла				
1.4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
19	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		2	информационная справка
ИТОГО по критерию: 2 балла				
Максимальный балл по разделу I: 63+0.5*n баллов				
II. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13%)				
20.	Работа в ППк ДОУ:	подготовка и ведение документации на воспитанников с ОВЗ (логопедическое представление, коллегиальные заключения, характеристика для ГПМПК, ведение журналов, консультирование родителей и педагогов, разработка рекомендаций и др.); оформление протоколов заседаний коллегиальных органов управления, Комиссий, Творческих групп	3 1 Баллы суммируются	
21	Превышение плановой наполняемости группы	Для детей от 3 до 7 лет: превышение численности до 1,5 раз; превышение численности свыше 1,5 раз	2 4	
22	Оказание логопедической помощи детям-инвалидам, имеющим паллиативный статус	Оказание логопедической помощи детям-инвалидам, имеющим паллиативный статус на дому	8	
ИТОГО по критерию: 16 баллов				
Максимальный балл по разделу II: 4 балла				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г

Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____/_____

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Педагог-психолог

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
I. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% СЧ ФОТ)				
I.1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, в эмоционально-волевой сфере, в общении	60 % и более; 40%-59%; 20%-39%	3 2 1 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Аналитический отчет по результатам
2.	Внутренняя система мониторинга психологического здоровья воспитанников	Персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников Аналитический отчет Аналитический отчет с рекомендациями по созданию комфортной и психологически безопасной среды	1 2 3 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Аналитический отчет
3.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп, по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Копии приказов
4.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной проектной площадки		3	Копии приказов

5.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста (при условии проведения опроса ДОУ)	51-60% 61-75% 76%-85% Свыше 85%	1 2 3 4 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Информационная справка
6.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста (при условии проведения опроса ДОУ)	51-60% 61-75% 76%-85% Свыше 85%	1 2 3 4 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Информационная справка
7	Эффективность реализации программы просветительской деятельности для родителей	Наличие плана просветительской деятельности для родителей; Частичная реализация плана просветительской деятельности для родителей ; Реализация плана просветительской деятельности для родителей в полном объеме	1 2 3 <i>Оценивается по наивысшему баллу</i>	Копия Плана просветительской деятельности для родителей на учебный год. Отчет об эффективности реализации программы просветительской деятельности для родителей
8.	<i>Деятельность специалиста в рамках функционирования консультационного пункта</i> <i>Сопровождение психологической практики студентов</i>	более 25 обращений граждан за отчетный период	3 2 <i>Баллы суммируются, но не более 5</i>	Копии Журнала консультаций
9.	<i>Показ мероприятий в рамках проекта «Растем вместе»</i>	проведение мероприятий онлайн	0,5*n (n – кол-во мероприятий)	Справка администратора системы
10.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		2	Информационная справка
ИТОГО по критерию: 36 балла + 0,5*n				
1.2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) технологий в образовательном процессе				
11.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом.	да (при наличии) нет	3	Скриншоты

12.	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)	Региональный и выше; на городском уровне; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 7</i>	Копии сертификатов, скриншоты статей
-----	--	--	---	--------------------------------------

ИТОГО по критерию: 10 баллов

1.3. Результаты организационно -методической деятельности педагога

13.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ, (участник, лауреат, призер)	на городском и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Копии сертификатов, дипломов, выписки из приказов, заявок
14.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер)	на городском и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>Оценивается по наивысшему достигнутому результату</i>	Копии сертификатов, дипломов, выписки из приказов, заявок
15.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО (в зависимости от уровня)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Сертификаты, программы, копии приказов
16.	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)	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Сертификаты, программы, копии приказов
17.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Разработка Внедрение	1 3 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 4</i>	Учебно-методические материалы
18.	Внедрение авторских программ (компилятивных) психолого- педагогических программ (в зависимости от уровня) коррекционно-развивающей направленности	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 <i>Баллы могут суммироваться, но не более 6</i>	Авторская психолого-педагогическая программа коррекционно-развивающей направленности

19.	Внедрение авторских программ (компилятивных) психолого-педагогических программ (в зависимости от уровня) психопрофилактической направленности	на городском уровне и выше; на районном уровне; на уровне ДОУ	3 2 1 Баллы могут суммироваться, но не более 7	Авторская психолого-педагогическая программа психопрофилактической направленности
20.	Создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС ДО: тематическое оформление группы, оформление выставок, холлов, музыкального зала, спортивного зала и др.	только своя группа; другие помещения ДОУ	1 3 Баллы могут суммироваться, но не более 4	Информационная справка

ИТОГО по критерию: 42 балла

Максимальный балл по разделу I: 88 баллов

II. Выплаты за интенсивность работы (не менее 13%)

21.	Работа в ППК ДОУ:	подготовка и ведение документации на воспитанников из целевых групп, в том числе с ОВЗ (логопедическое представление, коллегиальные заключения, характеристика для ПМПК, ведение журналов, консультирование родителей и педагогов, разработка рекомендаций и др.); оформление протоколов заседаний коллегиальных органов управления, Комиссий, Творческих групп	3 1 Баллы суммируются	Справка администрации и ДОУ
22	Период адаптации в группе (за каждую группу) в группе 1-2 ребёнка		3 1 Баллы суммируются	Отчет о результатах адаптации

ИТОГО по критерию: 8 баллов

Максимальный балл по разделу II: 8 баллов

Заполнил « _____ » _____ 20__ г

(подпись работника) / _____
ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____ / _____

Критерии
для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 61» городского
округа Самара

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ И (ИЛИ) ПОМОЩНИКА ВОСПИТАТЕЛЯ

Младший воспитатель и (или) помощник воспитателя

№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
I. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Да/нет	1	Информационная справка
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)	Да/нет	1	Информационная справка
3.	Участие работника в мероприятиях для детей (праздники, утренники, сопровождение на экскурсии, пешие прогулки за территорию сада и т.д.)	Да/нет	1	Информационная справка
4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований за отчетный период	Да/нет	1	Результаты оперативного контроля

ИТОГО по критерию: 4 балла

Максимальный балл по разделу I : 4 балла

II, Выплаты за интенсивность работы (не менее 13%)

5.	Наличие в группе воспитанников с ОВЗ (принимает участие в реализации адаптированной программы)	0,5 балла за каждого ребенка	0,5*n	Информационная справка по группам общеразвивающей направленности
6.	Работа с детьми разного возраста (осуществление ухода и просмотра в 1 и 2 младшей группе)		3	Информационная справка
7.	Превышение плановой наполняемости группы	<i>Для детей до 3-х лет</i> – превышение численности до 1,5 раз;	5	
		превышение численности свыше 1,5 раз	10	
		<i>Для детей от 3 до 7 лет:</i> превышение численности до 1,5 раз;	2	
		превышение численности свыше 1,5 раз	4	

ИТОГО по критерию: 13+(0,5* n) баллов

Максимальный балл по разделу II : 21,5 n баллов*

Заполнил « _____ » _____ 20__ г

(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г

Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____/_____
(подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен:

(подпись работника) ФИО

Критерии

для установления стимулирующих выплат заместителю заведующего, главному бухгалтеру, а также для профессиональных квалификационных групп: «средний медицинский и фармацевтический персонал», «общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих», «общеотраслевых профессий рабочих» и для работников, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 61» городского округа Самара

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

за период _____		Главный бухгалтер _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих органов к качеству и срокам предоставляемой отчетности в отчетный период		8	
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		8	
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников к расчету и начислению заработной платы		8	
				ИТОГО по критерию: 24 баллов
Максимальный балл по разделу : 8 баллов				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г

(подпись работника) / _____
ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____
(подпись работника) / _____
ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУХГАЛТЕРА

за период _____		Бухгалтер _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих органов к качеству и срокам предоставляемой информации в отчетный период		5	
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		5	
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников к начислениям родительской платы за уход и присмотр		5	
ИТОГО по критерию: 15 баллов				
Максимальный балл по разделу: 6 баллов				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен:

_____/_____
(подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕКРЕТАРЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО				
за период _____		Секретарь заведующего _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих органов к качеству и срокам предоставляемой информации в отчетный период		3	
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		3	
3.	Оперативное и качественное оформление информации по запросам		4	
ИТОГО по критерию: 10 баллов				
<i>Максимальный балл по разделу: 10 баллов</i>				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____/_____
(подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

за период _____		Заведующий хозяйством _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих органов к качеству и срокам предоставляемой информации в отчетный период		5	
2.	Организация общественных мероприятий (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		5	
3.	Контроль за проведением ремонтно-строительных работ		5	
4.	Отсутствие замечаний (претензий) по итогам проверок (ревизий) надзорных органов (наличие несущественных технических замечаний, которые не влекут за собой нарушения нормативно-правовых актов)		5	
Максимальный балл по разделу: 8 баллов			ИТОГО по критерию: 20 баллов	

Заполнил « _____ » _____ 20__ г

(подпись работника) / _____
ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

(подпись работника) / _____
ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен:

(подпись работника) / _____
ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ

за период _____		Делопроизводитель _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		3	
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих органов к качеству и срокам предоставляемой информации в отчетный период		3	
3.	Отсутствие замечаний (претензий) по итогам проверок (ревизий) надзорных органов (наличие несущественных технических замечаний, которые не влекут за собой нарушения нормативно-правовых актов)		2	
				ИТОГО по критерию: 8 баллов
<i>Максимальный балл по разделу: 8 баллов</i>				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г _____ / _____
 (подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
 Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____ / _____ (подпись работника) ФИО	_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО	_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО	_____ / _____ (подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____ / _____
 (подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСПЕКТОРА ПО КАДРАМ

за период _____		Инспектор по кадрам _____				
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20% СЧ ФОТ)						
1	Участие в разработке и подготовке к утверждению локальных нормативно-правовых актов, организационно-правовых и распорядительных документов		5			
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, замечаний и предписаний проверяющих организаций		5			
3	Отсутствие замечаний (претензий) по итогам проверок (ревизий) надзорных органов (наличие несущественных технических замечаний, которые не влекут за собой нарушения нормативно-правовых актов)		5			
ИТОГО по критериям : 15 баллов						
Максимальный балл по разделу: 15 баллов						

Заполнил « _____ » _____ 20__ г.

(подпись работника) ФИО

Проверил « _____ » _____ 20__ г.
Члены комиссии по распределению СЧ ФОТ

<p>_____ (подпись работника) ФИО</p> <p>_____ (подпись работника) ФИО</p> <p>_____ (подпись работника) ФИО</p>	<p>_____ (подпись работника) ФИО</p> <p>_____ (подпись работника) ФИО</p> <p>_____ (подпись работника) ФИО</p>
---	---

Вывод _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г.

Согласен _____
(подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ПО КРМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ				
за период _____		Рабочий по комплексному обслуживанию здания _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Отсутствие замечаний на качество содержания в надлежащем состоянии игрового оборудования на площадках ДОУ, систем отопления, водоснабжения, канализации (нужное подчеркнуть)		2	По результатам внутреннего контроля
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		3	
3.	Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей игрового оборудования в группах и ДОУ, систем отопления, водоснабжения, канализации (нужное подчеркнуть)		2	
ИТОГО по критерию: 7 баллов				
Максимальный балл по разделу: 7 баллов				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г

Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен:

_____/_____
(подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

за период _____		Специалист по охране труда _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Подготовка для представления работодателем органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий в области охраны труда		3	По результатам внутреннего контроля
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		3	
3.	Отсутствие замечаний (претензий) по итогам проверок (ревизий) надзорных органов (наличие несущественных технических замечаний, которые не влекут за собой нарушения нормативно-правовых актов)		4	Акт проверки
ИТОГО по критерию : 10 баллов				
<i>Максимальный балл по разделу: 10 баллов</i>				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г _____ / _____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:
_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО

_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО

_____ / _____ (подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____ / _____
(подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОНТРАКТНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО

за период _____		Контрактный управляющий _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		3	
3.	Отсутствие замечаний (претензий) по итогам проверок (ревизий) надзорных органов (наличие несущественных технических замечаний, которые не влекут за собой нарушения нормативно-правовых актов)		4	Акт проверки
4.	Выбор поставщиков товаров, работ, услуг для нужд ДООУ конкурентным способом		3	По результатам внутреннего контроля
ИТОГО по критерию: 10 баллов				
<i>Максимальный балл по разделу: 10 баллов</i>				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г _____ / _____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО

_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО

_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____ / _____
(подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

за период _____		Уборщик служебных помещений _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и (или) родителей (законных представителей) воспитанников на санитарное состояние служебных помещений		3	По результатам внутреннего контроля
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		3	
				ИТОГО по критерию: 6 баллов
Максимальный балл по разделу: 6 баллов				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г _____ / _____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____ / _____ (подпись работника) ФИО	_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО	_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО	_____ / _____ (подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____ / _____
(подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАСТЕЛЯНШИ

за период _____		Кастелянша _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Пошив праздничных костюмов, участие в создании праздничного интерьера		3	
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		3	
				ИТОГО по критерию: 6 баллов
Максимальный балл по разделу: 6 баллов				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г _____ / _____
 (подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
 Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____ / _____ (подпись работника) ФИО	_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО	_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО	

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____ / _____
 (подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАШИНИСТА ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ

за период _____		Машинист по стирке и ремонту спецодежды _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Отсутствие замечаний на выполнение графика смены белья		3	По результатам внутреннего контроля
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		3	
				ИТОГО по разделу: 6 баллов
<i>Максимальный балл по всем критериям: 6 баллов</i>				

Заполнил «_____» _____ 20__ г _____ / _____
(подпись работника) ФИО

Проверил: «_____» _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____/_____
(подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО

_____/_____
(подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен «_____» _____ 20__ г, согласен: _____ / _____
(подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДВОРНИКА

за период _____		Дворник _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на состояние прилегающей территории		3	По результатам внутреннего контроля
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		3	
				ИТОГО по разделу: 6 баллов
<i>Максимальный балл по всем критериям: 6 баллов</i>				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г _____ / _____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г _____ / _____
(подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО

Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____ / _____ (подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО

_____ / _____ (подпись работника) ФИО (подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____ / _____
(подпись работника) ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ, СТАРШЕЙ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ				
за период _____		Медицинская сестра, старшая медицинская сестра _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (количество дней пропущенных по болезни) в отчетный период		2	Сведения из ежемесячного отчета
2.	Организация и проведение закаляющих процедур, здоровьесберегающих мероприятий		2	
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию и качество питания со стороны родителей (законных представителей) воспитанников		2	По результатам мониторинга организации питания в ДОУ с участием родителей (законных представителей)
4.	Отсутствие фактов травматизма воспитанников		2	
5.	Отсутствие замечаний (претензий) по итогам проверок (ревизий) надзорных органов (наличие несущественных технических замечаний, которые не влекут за собой нарушения нормативно-правовых актов)		4	По результатам внутреннего контроля
ИТОГО по разделу: 12 баллов				
<i>Максимальный балл по всем критериям: 12 баллов</i>				

Заполнил « _____ » _____ 20__ г
 _____ / _____
 (подпись работника) / ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
 Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____ / _____
 (подпись работника) / ФИО _____ / _____
 (подпись работника) / ФИО

_____ / _____
 (подпись работника) / ФИО _____ / _____
 (подпись работника) / ФИО

_____ / _____
 (подпись работника) / ФИО _____ / _____
 (подпись работника) / ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____ / _____
 (подпись работника) / ФИО

ЛИСТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛЕСАРЯ - САНТЕХНИКА

за период _____		Слесарь - сантехник _____		
№ п/п	Критерии эффективности труда	Оценочная шкала	Количество баллов	Примерный перечень документов для подтверждения
Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не более 20 % СЧ ФОТ)				
1	Отсутствие замечаний на качество содержания в надлежащем состоянии игрового оборудования на площадках ДОУ, систем отопления, водоснабжения, канализации (нужное подчеркнуть)		2	По результатам внутреннего контроля
2.	Участие работника в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, общественные работы и др)		3	
3.	Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей игрового оборудования в группах и ДОУ, систем отопления, водоснабжения, канализации (нужное подчеркнуть)		3	
Максимальный балл по разделу: 8 баллов			ИТОГО по критерию: 8 баллов	

Заполнил « _____ » _____ 20__ г _____ / _____
(подпись работника) ФИО

Проверил: « _____ » _____ 20__ г
Члены Комиссии по распределению СЧ ФОТ:

_____ / _____ (подпись работника) ФИО	_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО	_____ / _____ (подпись работника) ФИО
_____ / _____ (подпись работника) ФИО	_____ / _____ (подпись работника) ФИО

Вывод: _____

Ознакомлен « _____ » _____ 20__ г, согласен: _____ / _____
(подпись работника) ФИО

Итого в документе:
пронумеровано
прошнуровано
и скреплено печатью _____ страниц

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 61» г.о. Самара
М.В. Иерусалимова