

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 61» городского округа Самара

Протокол № 2 от 03.03.2025

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации

Ирина Фирсова / Фирсова И.П.  
03.03.2025г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида № 61» городского округа Самара

Иерусалимова М.В.  
Приказ № 03.03.2025г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке распределения стимулирующих выплат работникам  
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
«Детский сад комбинированного вида № 61» городского округа Самара  
(МБДОУ «Детский сад № 61» г.о. Самара)**

Введено в действие с 03.03.2025г

г. Самара  
2025г.

## 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 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».

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 работников Бюджетного учреждения.

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

1.6. Стимулирующие выплаты периодического характера устанавливаются на период с 1 января по 31 августа (8 месяцев) и с 1 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года.

1.7. Распределение стимулирующих выплат работникам Бюджетного учреждения, в том числе единовременных премий, премиальных выплат по и итогам 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 предусмотрены критерии 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.

Работники Бюджетного учреждения представляют старшему воспитателю материалы по самоанализу деятельности до 20 сентября и до 20 января расчетного периода.

Старший воспитатель до 22 сентября и до 22 января расчетного периода представляют в Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников материалы по самоанализу с показателями деятельности работников.

На заседании Комиссии не позднее 29 сентября и 29 января расчетного периода анализируется информация о показателях деятельности работников Бюджетного учреждения.

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. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

1.11. 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.

При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующая выплата за соответствующий период может быть снижена, но при этом совокупный размер месячной заработной платы не может быть уменьшен более чем на 20 процентов.

Последующее установление стимулирующих выплат работнику Бюджетного учреждения осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания по инициативе работодателя или работника, но не ранее чем через один месяц.

## 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:

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

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 (Приложение №4 к настоящему Положению) работникам Бюджетного учреждения.

#### 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 фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

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

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 17.11.2011 № 1585 (с изменениями).

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (СЧф) работников Бюджетного учреждения распределяется следующим образом:

4.2.1. На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ доля в СЧф 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%**.

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

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

4.2.4. 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.

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 период ( январь-август, сентябрь-декабрь) 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 (Приложение 3):

- для педагогических работников Бюджетного учреждения – критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты и качество работы (эффективность труда)– лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы 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 работников Бюджетного учреждения (за исключением педагогических работников и заведующего Бюджетным учреждением) – критериев эффективности труда работников Бюджетного учреждения, лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы младшего воспитателя и (или) помощника воспитателя;
- лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы для прочих должностей, 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:

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

4.5.5. Стоимость одного балла стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ рассчитывается главным бухгалтером и Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стоимость одного балла 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:

$$\text{Свр} = \text{СЧ ФОТ} / \text{N}, \text{ где}$$

- Свр – стоимость одного балла за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- СЧ ФОТ – объем средств доли стимулирующей части фонда оплаты труда;
- N – общее количество баллов, согласно листам оценки эффективности деятельности.

4.5.6. Количество баллов, набранных каждым работником, заносится в протокол. Для оценки результативности работы составляется итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера работникам, отражающая количество баллов, набранных каждым работником Бюджетного учреждения (Приложение 1) и утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением на период с 1 января по 31 августа текущего года (8 месяцев) и с 1 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года.

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

#### **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.

4.6.2. Стоимость одного балла стимулирующей выплаты за интенсивность работы рассчитывается главным бухгалтером и Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

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:

$$\text{Си} = \text{СЧ ФОТ} / \text{N}, \text{ где}$$

- Си – стоимость одного балла за интенсивность работы;
- СЧ ФОТ – объем средств доли стимулирующей части фонда оплаты труда;
- N – общее количество баллов, согласно листам оценки эффективности деятельности.

4.6.3. Количество баллов, набранных каждым работником, заносится в протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением на период с

01 января по 31 августа текущего года (8 месяцев) и с 01 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года.

4.6.4. Выплаты за интенсивность работы производится на основании приказа заведующего Бюджетным учреждением, пропорционально отработанному времени.

#### **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, пропорционально отработанному времени.

#### **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. 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 Бюджетного учреждения.

5.2.4. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется пропорционально 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. Порядок распределения стимулирующих выплат**

7.1. 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

7.2. Заведующий и главный бухгалтер Бюджетного учреждения в состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не включаются.

7.3. В соответствии с установленными критериями работники представляют старшему воспитателю материалы по самоанализу деятельности до 20 сентября и до 20 января расчетного периода.

7.4. Старший воспитатель до 22 сентября и до 22 января расчетного периода представляют в Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников материалы по самоанализу с показателями деятельности работников.

7.5. На заседании Комиссии не позднее 29 сентября и 29 января расчетного периода анализируется информация о показателях деятельности работников Бюджетного учреждения.

7.6. Решение о распределении стимулирующих выплат по работникам учреждения принимается открытым голосованием членов Комиссии, если на заседании присутствовали более 50 процентов членов Комиссии и за него проголосовали не менее двух третьих присутствующих членов Комиссии.

7.7. Принятое решение оформляется протоколом (Приложение №2 к настоящему Положению).

7.8. Комиссия производит подсчет общего количества баллов каждого работника и расчет стоимости одного балла по каждому критерию.

7.9. Расчет стоимости одного бала в течение установленного периода может меняться в следующих случаях:

- предоставления педагогическим и иным работником в Комиссию информации об эффективных показателях своей деятельности, отработавшего в Бюджетном учреждении 4 месяца со дня трудоустройства;
- изменение фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения в связи с увеличением или уменьшением государственного (муниципального) задания;

7.10. Комиссия оформляет решение о выплате единовременной премии работникам (Приложение 5 к настоящему Положению) с указанием конкретной суммы выплаты, которое подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании

7.11. Комиссия оформляет решение о премиальной выплате работникам (Приложение 6 к настоящему Положению) с указанием конкретной суммы выплаты, которое подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании

7.12. Приказ заведующего Бюджетным учреждением об установлении стимулирующей выплаты работникам издается на основании Протокола заседания Комиссии не позднее 29 сентября и 29 января расчетного периода.

7.13. В случае несогласия с работником с решением комиссии, работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.14. В случае перевода на другую должность в Бюджетном учреждении за работником сохраняется количество набранных баллов и размер стимулирующей выплаты, установленной по прежней должности на соответствующий период.

#### **7. Делопроизводство.**

7.1. Нумерация протоколов ведется от начала календарного года.

7.2. Протоколы заседаний Комиссии хранятся у делопроизводителя.

7.3. Листы самооценки эффективности деятельности работников хранятся – 5 лет, после истечения срока выдаются на руки работникам учреждения.

#### **8. Заключительные положения**

8.1. Все выплаты стимулирующего характера и единовременные премии производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

8.2. Настоящее Положение вступает в силу с 03.03.2025г и действует до принятия нового.

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

Новостная линия

определение стимулирующего фонда труда сотрудников за работу с \_\_\_\_\_ 202\_\_ по \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

№ п/п	ФИО сотрудника	Должность	Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ 54%										Общий балл работника	Общий балл комиссии
			Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		Результативность по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) в образовательном процессе		Результативность организационно-методической деятельности педагога		Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
			Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии		
		инструктор по физической культуре												
		методист												
		старший воспитатель												
		воспитатель												
		педагог-психолог												
		музыкальный руководитель												
		учитель-логопед												
<b>Общее число распределенных баллов</b>														

№ п/п	ФИО сотрудника	Должность	Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ 20%		Выплата за интенсивность работы 13%	
			Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии
			младший воспитатель			
помощник воспитателя						
инструктор по физической культуре		X	X			
методист		X	X			
старший воспитатель		X	X			
воспитатель		X	X			
педагог-психолог		X	X			
музыкальный руководитель		X	X			
учитель-логопед		X	X			
<b>ИТОГО</b>						
		заместитель заведующего			X	X
		медицинская сестра			X	X
		уборщик служебных помещений			X	X
		главный бухгалтер			X	X
		контрактный управляющий			X	X
		бухгалтер			X	X
		секретарь руководителя			X	X
		делопроизводитель			X	X
		рабочий по комплексному обслуживанию зданий			X	X
		дворник			X	X
		кастелянша			X	X
		машинист по стирке и ремонту спецодежды			X	X
		сторож (вахтер)			X	X

ИТОГО

X

X

№ п/п	ФИО	Должность	Выплата за выслугу лет, 13%
		Старший воспитатель	
		Воспитатель	
		Воспитатель	
		Младший воспитатель	
		Старшая медицинская сестра	

Члены комиссии

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Протокол № \_\_\_\_\_ заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат  
работникам МБДОУ «Детский сад № 61» г.о. Самара**

Приложение № \_\_\_\_\_

от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Члены комиссии:

1. \_\_\_\_\_ председатель профкома – член комиссии
  2. \_\_\_\_\_ – член комиссии
  3. \_\_\_\_\_ – член комиссии
  4. \_\_\_\_\_ – член комиссии
  5. \_\_\_\_\_ – член комиссии
- \_\_\_\_\_  
– главный бухгалтер - приглашенный

**Повестка дня**

Распределение стимулирующего фонда труда сотрудников за работу с \_\_\_\_\_ 202\_ по \_\_\_\_\_ 202\_ г.

**Ход заседания**

1. Бутузова О.П. сообщила, что выплаты стимулирующего фонда труда сотрудников за работу с \_\_\_\_\_ 202\_ по \_\_\_\_\_ 202\_ г. для распределения по баллам будут установлены на \_\_\_\_\_ месяца(ев) 202\_ г с \_\_\_\_\_ 202\_ по \_\_\_\_\_ 202\_ г.

На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (педагогическим работникам)	На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (прочим работникам, за исключением педагогов)	За интенсивность работы
Сумма _____ руб.	_____ руб.	_____ руб.
<b>ИТОГО</b>	_____ руб.	

Предложено утвердить стоимость одного балла:

Стоимость одного балла	На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (педагогическим работникам)	На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (прочим работникам, за исключением педагогов)	За интенсивность работы
Расчет стоимости одного балла	_____ руб.	_____ руб.	_____ руб.
	Набрано баллов - _____	Набрано баллов - _____	Набрано баллов - _____

Итоги голосования:

Решение: Утвердить стоимость одного балла в размере \_\_\_\_\_ руб. за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (педагогическим работникам), \_\_\_\_\_ руб. за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (прочим работникам, за исключением педагогов), \_\_\_\_\_ руб. за интенсивность работы.

2. Состоялось обсуждение предоставленных листов самооценки педагогов и воспитателей в классе результатов работы в классе выполняемых работ. Комиссия рассмотрела листы самооценки и скорректировала баллы

№ п/п	ФИО сотрудника	Должность	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) в образовательном процессе		Результативность организационно-методической деятельности педагога		Обеспечение формирования навыков ЭОЖ и безопасности у детей		Общие баллы работнику
			Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии	
		инструктор по физической культуре											
		методист											
		старший воспитатель											
		воспитатель											
		педагог-психолог											
		музыкальный руководитель											
		учитель-логопед											

Итого голосования: \_\_\_\_\_

Общее число распределенных баллов



3. Состоялось обсуждение представленных листов самоанализа работников за высокие результаты работы и качество выполнения работ. Комиссия рассмотрела листы самоанализа и скорректировала баллы.

№ п/п	ФИО сотрудника	Должность	Баллы работника	Баллы комиссии
		Младший воспитатель		
		Помощник воспитателя		
		заместитель заведующего		
		медицинская сестра		
		уборщик служебных помещений		
		главный бухгалтер		
		контрактный управляющий		
		бухгалтер		
		секретарь руководителя		
		делопроизводитель		
		рабочий по комплексному обслуживанию зданий		
		дворник		
		кастелянша		
		машинист по стирке и ремонту спецодежды		
		сторож (вахтер)		
<b>Общее число распределенных баллов</b>				

Итого голосования: \_\_\_\_\_

4. Состоялось обсуждение представленных листов самоанализа работников за интенсивность работы. Комиссия рассмотрела листы самоанализа и скорректировала баллы.

№ п/п	ФИО сотрудника	Должность	Баллы работника	Баллы комиссии
		Старший воспитатель		
		Инструктор по физической культуре		
		Воспитатель		
		музыкальный руководитель		
		учитель-логопед		
		Педагог-психолог		
		младший воспитатель		
		помощник воспитателя		
<b>Общее число распределенных баллов</b>				

Итоги голосования: \_\_\_\_\_

5. Комиссия рассмотрела выплату за выслугу лет.

№ п/п	ФИО	Должность	Выплата за выслугу лет %
		Старший воспитатель	
		Инструктор по физической культуре	%
		Педагог-психолог	%
		Воспитатель	%
		музыкальный руководитель	%
		учитель-логопед	%
		Младший воспитатель	%
		Медицинская сестра	%

Итоги голосования: \_\_\_\_\_

6. Общее число баллов внесено в таблицу для подсчета стимулирующих выплат

№ п/п	ФИО сотрудника	Должность	Количество баллов	Стоимость 1 балла	Стимулирующая выплата
		младший воспитатель			
		помощник воспитателя			
		медицинская сестра			
		уборщик служебных помещений			
		главный бухгалтер			
		бухгалтер			
		рабочий по комплексному обслуживанию зданий			
		дворник			
		машинист по стирке и ремонту спецодежды			
		сторож (вахтер)			
		инструктор по физической культуре			
		воспитатель			
		старший воспитатель			
		педагог-психолог			
		музыкальный руководитель			
		учитель-логопед			

Итого голосования: \_\_\_\_\_

Члены комиссии:


**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не менее 54% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
<i>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	Копия аналитической справки (презентация)	Оценивается по наивысшему достигнутому у результату 1 2 3		
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	Копии протоколов анкетирования	Оценивается по наивысшему достигнутому у результату  0,5 0,75 1		
3. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	1		
4. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО) - на уровне декомпозированного показателя установленного ТУ/ДО для ОО; - выше уровня декомпозированного показателя установленного ТУ/ДО для ОО	Сведения из модуля «Дополнительное образование»	Оценивается по наивысшему достигнутому у результату  1  2		
5. Наличие условий, созданных	Копия	Оценивается		

<p>на основе парциальных программ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- созданы частично;</li> <li>- созданы в полном объеме;</li> <li>- осуществляется творческий (авторский) подход</li> </ul>	<p>справки (презентация)</p>	<p>наивысшему достигнутому у результату</p> <p>1 2 3</p>		
<p>Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей с ОВЗ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- созданы частично;</li> <li>- созданы в полном объеме;</li> <li>- осуществляется творческий (авторский) подход</li> </ul>	<p>Копия аналитической справки (презентация)</p>	<p>Оценивается по наивысшему достигнутому у результату</p> <p>1 2 3</p>		
<p>Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 70% выполнения детодней;</li> <li>- выше 70% выполнения детодней</li> </ul>	<p>Копия табеля посещаемости, информационная справка</p>	<p>Оценивается по наивысшему достигнутому у результату</p> <p>0,5 1</p>		
<p>Наличие мероприятий по реализации планов с социальными партнерами</p>	<p>Копии приказов, фотоотчеты (1-2 фото)</p>	<p>2</p>		
Итого баллов				
<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>				
<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие;</li> <li>- победа</li> </ul>	<p>Копии сертификатов, дипломов, протоколов конкурсов, приказов</p>	<p>Оценивается по наивысшему достигнутому у результату</p> <p>0,25 0,75</p>		
<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на первом (отборочном) этапе;</li> <li>- во втором (очном) этапе;</li> <li>- победа во втором (очном) этапе</li> </ul>	<p>Копия протокола участников отборочного (окружного этапа)</p>	<p>Оценивается по наивысшему достигнутому у результату</p> <p>1 2 3</p>		
<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2): участие на уровне:</p>	<p>Копии сертификатов, дипломов, протоколов конкурсов (по 1 каждого)</p>	<p>Баллы суммируются, но не более 10</p>		

<p>... международного;</p> <p>... округа, региона и</p>		0,5		
		1		

Итого баллов

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

<p>... продуктов цифрового ... комплекса в ... с нормами СанПин ... в месяц; ...</p>	Копии авторских продуктов	Оценивается по наивысшему показателю 1 2		
<p>... у педагога общедоступного, ... не реже 1 раза в 2 недели ... в сети Интернет с актуальным ... контентом, ... участниками ... отношений</p>	Скриншоты страниц сайтов, страниц в социальных сетях	1		

Итого баллов

**Результативность организационно-методической деятельности педагога**

<p>... и использование авторских ... продуктов, созданных в ... реализации инновационной ... на уровне: ... муниципалитета; ... образовательного округа, региона и ...</p>	Копии методических продуктов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 6  0,5 1		
<p>... участия педагога в ... профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) ... на уровне: ... муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного; ... победа на уровне: ... образовательного округа, региона и ...</p>	Копии сертификатов, дипломов, заявок (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9  0,5 1		
<p>... результат участия в ... подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)</p>	Копии приказа заведующего, дневника практической подготовки студента	1		
<p>... авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от</p>	Копии сертификатов, дипломов,	Баллы суммируются		

<p>...ского опыта:</p> <p>...ского округа, региона;</p> <p>...ского</p>	(по 1 каждого уровня)	более 10 0,5 1		
<p>...ность участия педагога в педагогическом профессиональном в ходе проведения конференций, иных мероприятий на уровне:</p> <p>... образовательного округа,</p> <p>...ского</p>	Копии сертификатов, справок, программ, приказов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9  0,5 1		
<p>... педагога в состав жюри, ... комиссий на уровне:</p> <p>... ОО</p> <p>... образовательного округа, региона и ...</p>	Копии приказов, сертификатов	Баллы суммируются, но не более 6 0,5 1		
<p>... квалификации педагога по ... направлениям развития системы образования сверх установленного количества часов</p> <p>... 16 часов</p>	Копии сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю  1		
<p>... наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p> <p>... участие на уровне ОО;</p> <p>... участие на муниципальном уровне и выше;</p> <p>... успешное прохождение аттестации</p>	Копии приказов, документов, подтверждающих участие	Оценивается по наивысшему показателю  1 2 3		
Итого баллов				

**Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей**

<p>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 (<a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a>))</p> <p>- 5%-10%;</p> <p>- 11%-19%;</p> <p>- свыше 20%</p>	Информация о регистрации воспитанников на сайте	Оценивается по наивысшему достигнутому у результату  1 2 3		
<p>Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья</p> <p>- 1%;</p>	Копии удостоверений о награждении знаком отличия	Оценивается по наивысшему достигнутому у результату  1		



Организация мероприятий в период адаптации: - простая адаптация; - усложненная адаптация; - усложненная адаптация	Копии планов, адаптационных листов	3 Оценивается по наивысшему показателю 1 2 3		
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Информационная справка	1		
Итого баллов				
Общее количество баллов				

(выплаты за интенсивность работы не менее 13% от СЧ ФОТ)

<i>Интенсивность деятельности</i>				
Сопровождение детей с заключением ГИМПК в количестве: - 1-5 детей; - 6-10 детей; - более 10 детей	Информационная справка	1 3 5		
Сопровождение детей:  в период адаптации детей инвалидов детей – аллергиков детей разного возраста	Информационная справка	5 5 5 5		
Итого баллов				
Общее количество баллов				

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**количественные показатели оценивания результативности и качества работы педагога-психолога**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не менее 54% от СЧ ФОТ)

(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
1	<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении - 20%-39%; - 40%-59%; - 60% и более	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому результату  0,5 0,75 1		
1.2	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:  - отсутствие положительного результата за отчетный период; - наличие положительного результата за отчетный период	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю  0  2		
1.3	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в детский сад, поступление в школу). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся.  - отсутствует; - в наличии	Копия анемического отчета	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю        0 2		
1.4	Результативность подготовки обучающихся с ОВЗ и инвалидностью к участию в олимпиадах, конкурсах, викторинах и др. на уровне: <u>участие на уровне:</u> - муниципалитет, образовательного округа, региона, РФ, международного;	Копии сертификатов, дипломов, заявок	Баллы суммируются, но не более 7       1		

	<p>победа на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ОО, РФ, международного (заочная форма);</li> <li>- муниципалитет;</li> <li>- образовательного округа, региона, РФ, международного</li> </ul>	(по 1 каждого уровня)	1 2 3		
15	<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ОО, образовательного округа,</li> <li>- региона и выше</li> </ul>	Копии приказов, протоколов	0,5 1	Баллы суммируются, но не более 6	
16	<p>Результативность деятельности в составе рабочей, творческой группы в ходе реализации инновационной деятельности на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ОО, РФ, международного (заочная форма);</li> <li>- района;</li> <li>- города, образовательного округа, региона и выше</li> </ul>	Копии приказов, протоколов, программ (по 1 каждого уровня)	1 2 3	Баллы суммируются, но не более 6	
17	<p>Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%</p>	копия аналитической справки	0,25 0,5 0,75 1	Оценивается по наивысшему достигнутому результату	
18	<p>Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p> <p>51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%</p>	Копия аналитической справки	0,25 0,5 0,75 1	Оценивается по наивысшему достигнутому результату	
19	Наличие мероприятий по реализации планов с социальными партнерами	Копии приказов, фотоотчеты (1-2 фото)	2		
20	Ведение работы в консультационном центре	Копии приказа, журнала	2		
Итого баллов					
<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) в образовательном процессе</b>					

	<p>периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- СМИ;</li> <li>- муниципалитета;</li> <li>- региона;</li> <li>- РФ, международного</li> </ul>	<p>сертификатов, дипломов, публикаций (по 1 каждого уровня)</p>	<p>суммируются, но не более 10</p> <p>1 2 3 4</p>		
22	<p>Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса</p>	<p>Скриншоты страниц сайтов, страниц в социальных сетях</p>	<p>1</p>		

Итого баллов

**3. Результативность организационно-методической деятельности педагога**

3.1	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) <u>участие на уровне:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципалитет, образовательного округа, региона, РФ, международного;</li> </ul> <p><u>победа на уровне:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципалитет;</li> <li>- образовательного округа, региона РФ, международного</li> </ul>	<p>Копии грамот, дипломов, сертификатов, заявок (по 1 каждого уровня)</p>	<p>Баллы суммируются, но не более 6</p> <p>0,5 1</p>		
3.2	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) <u>участие на уровне:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного;</li> </ul> <p><u>победа на уровне:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ОО; РФ, международного (заочная форма);</li> <li>- муниципалитета;</li> <li>- образовательного округа, региона РФ, международного</li> </ul>	<p>Копии сертификатов, дипломов, заявок (по 1 каждого уровня)</p>	<p>Баллы суммируются, но не более 9</p> <p>0,5 1</p>		
3.3	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- района, города;</li> <li>- региона, РФ, международного</li> </ul>	<p>Копии сертификатов, справок, программ, приказов (по 1 каждого уровня)</p>	<p>Баллы суммируются, но не более 9</p> <p>0,5 1</p>		
3.4	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в</p>	<p>Копии сертификатов,</p>	<p>Баллы суммируются,</p>		

<p>профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- района;</li> <li>- города, образовательного округа, региона;</li> <li>- РФ, международного</li> </ul>	<p>Справок, программ, приказов (по 1 каждого уровня)</p>	<p>но не более 9</p> <p>2 3 4</p>		
<p>Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- города,</li> <li>- региона и выше</li> </ul>	<p>Копия аналитической справки</p>	<p>Оценивается по наивысшему показателю</p> <p>0,5 1</p>		
<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p> <p>учебно-методические материалы, методические рекомендации, методическое пособие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание;</li> <li>- создание и реализация;</li> <li>- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;</li> <li>- создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</li> </ul>	<p>Наличие разработки, аналитического отчета</p>	<p>Оценивается по наивысшему показателю</p> <p>1 2 3 4</p>		
<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие на уровне ОО;</li> <li>- участие на муниципальном уровне и выше;</li> <li>- успешное прохождение аттестации</li> </ul>	<p>Копии приказов, документов, подтверждающих участие</p>	<p>Оценивается по наивысшему показателю</p> <p>1 2 3</p>		
<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 15 до 36 часов;</li> <li>- свыше 36;</li> <li>- свыше 72</li> </ul>	<p>Копии сертификатов</p>	<p>Оценивается по наивысшему показателю</p> <p>1 2 3</p>		
<p>Разработка и внедрение АОП для детей с заключением ГПМПК в количестве:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-5 детей;</li> <li>- 6-10 детей;</li> <li>- более 10 детей</li> </ul>	<p>Копии АОП, журнала КР</p>	<p>Оценивается по наивысшему достигнутому показателю</p> <p>2 3 4</p>		
<p>Итого баллов</p>				

Общее количество баллов

(выплаты за интенсивность работы не менее 13% от СЧ ФОТ)

**Интенсивность деятельности**

Информационная справка  
детей с заключением  
о наличии инвалидности:

Информационная справка

1  
3  
5

Информационная справка  
детей:

Информационная справка

5  
5  
5  
5

Информационная справка  
детей с инвалидностью  
детей-аллергиков  
детей раннего возраста

Итого баллов

Общее количество баллов

Составлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы старшего воспитателя, методист**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не менее 54% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>					
11	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Информационная справка	5		
Итого баллов					
<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>					
11	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период: - ОО; - РФ, международного (заочная форма); - района; - города; - образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, дипломов, заявок	Баллы суммируются, но не более 15  0,5 1 2 3 4 5		
12	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период на уровне: - района, города; - региона и выше	Копии приказов, сертификатов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9  0,5 1,5		
13	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период: - до 90%; - 91% - 100%	Копии аттестационных листов	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю  0,5 1		
14	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего	Копии сертификатов	1		

Наличие педагогических работников за отчётный период				
Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период на уровне: -ОО, муниципалитета; -региона и выше	Копии методических продуктов	Баллы суммируются, но не более 9  1 2		
Сопровождение инновационной деятельности на уровне: -ОО, муниципалитета; -региона и выше	Копии приказов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9  1 2		
Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период - муниципалитета, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, публикаций (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 10  1 2		
Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период -ОО; -РФ, международного (заочная форма); - муниципалитета; - образовательного округа, региона и выше	Копии сертификатов, дипломов, заявок (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 8  1 2 3 4		
Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог - участие на уровне ОО; - участие на муниципальном уровне и выше; - успешное прохождение аттестации	Копии приказов, документов, подтверждающих участие работы	Оценивается по наивысшему показателю   1 2 3		
Наличие мероприятий по реализации планов с социальными партнерами	Копии приказов, фотоотчеты (1-2 фото)	3		
Итого баллов				
Общее количество баллов				

(выплаты за интенсивность работы не менее 13% от СЧ ФОТ)

<b>Интенсивность деятельности</b>				
11.	Сопровождение детей с заключением ГПМПК в количестве: - 1-5 детей;	Информационная справка	1	



	- 6-10 детей; - более 10 детей		3 5		
12.	Сопровождение детей: в период адаптации детей инвалидов детей – аллергиков детей разного возраста	Информационная справка	5 5 5 5		
Итого баллов					
Общее количество баллов					

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 (подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы учителя логопеда**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не менее 54% от СЧ ФФН)

(ФИО) \_\_\_\_\_

За период работы \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>					
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):				
1.1	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю		
1.2	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю		
1.3	Результативность деятельности учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение»	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю		

<p>по разделу «развитие слоговой структуры слова»  по разделу «развитие лексического строя речи»  по разделу «развитие грамматического строя речи»  по разделу «формирование письменной речи»  10%-19% от числа обучающихся;  20%-29% от числа обучающихся;  30% и более от числа обучающихся</p>		<p>1 2 4</p>	
<p>14. Результативность подготовки обучающихся с ОВЗ и инвалидностью к участию в олимпиадах, конкурсах, викторинах и др. на уровне:  <u>участие на уровне:</u>  - муниципалитет, образовательного округа, региона, РФ, международного;  <u>победа на уровне:</u>  - ОО, РФ, международного (заочная форма);  - муниципалитет;  - образовательного округа, региона;  - РФ, международного</p>	<p>Копии сертификатов, дипломов, заявок (по 1 каждого уровня)</p>	<p>Баллы суммируются, но не более 11  0,5  1</p>	
<p>15. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся:  55-60%;  61-75%;  76-85%;  свыше 85%</p>	<p>Копия аналитической справки</p>	<p>Оценивается по наивысшему достигнутому результату  0,25  0,5  0,75  1</p>	
<p>15. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся:  55-60%;  61-75%;  76-85%;  свыше 85%</p>	<p>Копия аналитической справки</p>	<p>Оценивается по наивысшему достигнутому результату  0,25  0,5  0,75  1</p>	
<p>17. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся:  55-60%;  61-75%;  76-85%;  свыше 85%</p>	<p>Копия аналитической справки</p>	<p>Оценивается по наивысшему достигнутому результату  1 2 3 4</p>	

Итого баллов

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

<p>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) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- СМИ;</li> <li>- муниципалитета;</li> <li>- образовательного округа, региона;</li> <li>- РФ, международного</li> </ul>	<p>Копии сертификатов, дипломов, публикаций (по 1 каждого уровня)</p>	<p>Баллы суммируются, но не более 10</p> <p>1 2 3 4</p>		
<p>Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным контентом</p>	<p>Скриншоты страниц сайтов, страниц в социальных сетях</p>	<p>1</p>		

Итого баллов

**Результативность организационно-методической деятельности педагога**

<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель:</p> <p><u>участие на уровне:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципалитет, образовательного округа, региона, РФ, международного;</li> </ul> <p><u>победа на уровне:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципалитет;</li> <li>- образовательного округа, региона;</li> <li>- РФ, международного</li> </ul>	<p>Копии грамот, дипломов, сертификатов, заявок (по 1 каждого уровня)</p>	<p>Баллы суммируются, но не более 10</p> <p>1 2 3 4</p>		
<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p> <p>Более 16 часов</p>	<p>Копии сертификатов</p>	<p>Оценивается по наивысшему показателю</p> <p>1</p>		
<p>Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ОО, РФ, международного (заочная форма);</li> <li>- района, города, образовательного округа, региона и выше (очная форма)</li> </ul>	<p>Копии приказов, сертификатов</p>	<p>Баллы суммируются, но не более 6</p> <p>0,5 1</p>		
<p>Результативность участия специалиста в инновационной деятельности ОО на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ОО, РФ, международного (заочная форма);</li> <li>- района;</li> </ul>	<p>Копии приказов, протоколов, программ (по 1 каждого уровня)</p>	<p>Баллы суммируются, но не более 6</p> <p>1</p>		

	- города, образовательного округа, региона и выше		2 3		
	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО на уровне: - района, города, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, справок, программ, приказов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9  0,25 0,5		
	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне: - района; - города, образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, справок, программ, приказов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9  0,25 0,5  1		
	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка: - создание; - создание и реализация; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	Наличие разработки, аналитического отчета	Оценивается по наивысшему показателю  0,25 0,5 0,75  1		
3.8	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог - участие на уровне ОО; - участие на муниципальном уровне и выше; - успешное прохождение аттестации	Копии приказов, документов, подтверждающих участие	Оценивается по наивысшему показателю  1 2 3		
Итого баллов					
Общее количество баллов					

(выплаты за интенсивность работы не менее 13% от СЧ ФОР)

1.	<i>Интенсивность деятельности</i>				
1.1.	Сопровождение детей с заключением ГПМПК в количестве:	Информационная справка			

- до 3 лет;		1		
- 4-10 детей;		3		
- более 10 детей		5		
Сопровождение детей:				
интервюд адаптации	Информационна я справка	5		
детей инвалидов		5		
детей – аллергиков		5		
детей разного возраста		5		
Итого баллов				
Общее количество баллов				

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 (подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы младшего воспитателя, помощника воспитателя**

(ФИО) \_\_\_\_\_

За период работы \_\_\_\_\_

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
<b>Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20% от СЧ ФОТ</b>				
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных учреждений (сотрудников, родителей)	Информационная справка	5		
Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от первоначального состава группы)	Копия табеля посещаемости	Оценивается по наивысшему достигнутому у результату		
От 50% до 60% выполнения детодней;		1		
От 60% до 70% выполнения детодней;		2		
Выше 70% выполнения детодней		3		
итого баллов				
<b>Интенсивность деятельности младшего воспитателя, помощника воспитателя по обеспечению качества предоставляемых услуг не менее 13% от СЧ ФОТ</b>				
Сопровождение детей с заключением ПМПК в количестве: - 1-5 детей; - 6-10 детей; - более 10 детей	Информационная справка	1 3 5		
Сопровождение детей: в период адаптации детей инвалидов детей – аллергиков детей разного возраста	Информационная справка	5 5 5 5		
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Информационная справка	3		
итого баллов				
Общее количество баллов				

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы заместителя руководителя**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
<i>Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	5		
2. Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации	Информационная справка	5		
3. Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет	Информационная справка	2		
4. Качественное обеспечение контроля за рациональным использованием (экономия) энергоресурсов, водопотребления.	Информационная справка	5		
Общее количество баллов				

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы бухгалтера, делопроизводителя, секретаря руководителя**  
(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
1.	<i>Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет	Информационная справка	5		
1.2.	Качественное и результативное ведение документации	Информационная справка	5		
1.3.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	Информационная справка	5		
1.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Информационная справка	2		
Общее количество баллов					

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы главного бухгалтера**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
1.	<i>Результативность деятельности главного бухгалтера по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет	Информационная справка	5		
1.2.	Качественное и результативное ведение учетно-отчетной документации	Информационная справка	5		
1.3.	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах ДОО	Информационная справка	5		
1.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Информационная справка	5		
Общее количество баллов					

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 (подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы дворника**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
1.	<i>Результативность деятельности дворника по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	5		
1.2.	Качественное содержание территории, прогулочных участков	Информационная справка	5		
1.3.	Оперативное выполнение поручений руководителя	Информационная справка	5		
1.4.	Активное участие в мероприятиях по благоустройству территории.	Информационная справка	5		
1.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Информационная справка	5		
Общее количество баллов					

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастелянши**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
1.	<i>Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	5		
1.2.	Обеспечение экономии ресурсов: энергопотребления, водопотребления	Информационная справка	5		
1.3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Информационная справка	5		
1.4.	Оперативное выполнение поручений руководителя	Информационная справка	5		
Общее количество баллов					

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы медицинской сестры**  
(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
1.	<i>Результативность деятельности медсестры по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	1		
1.2	Посещаемость воспитанниками ДОО (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава) - до 70% выполнения детодней; - выше 70% выполнения детодней	Информационная справка	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2		
1.3	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований в ДОО	Информационная справка	2		
1.4	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	Информационная справка	2		
1.5	Ведение консультационной деятельности в ДОО (оформление наглядной и консультативной информации)	Информационная справка	5		
1.6	Наличие у медсестры общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Скриншоты страниц сайтов, страниц в социальных сетях	5		
Общее количество баллов					

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
1.	<i>Результативность деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	5		
1.2.	Обеспечение экономии ресурсов: энергопотребления, водопотребления	Информационная справка	5		
1.3.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Информационная справка	5		
1.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	Информационная справка	5		
1.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Информационная справка	2		
Общее количество баллов					

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы контрактного управляющего**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
1.	<i>Результативность деятельности специалиста по закупкам по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1.	Своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами, в т. ч. проведение необходимых работ на официальных сайтах.	Информационная справка	5		
1.2.	Качественное и результативное ведение учетно-отчетной документации	Информационная справка	5		
1.3.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	Информационная справка	5		
1.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Информационная справка	2		
Общее количество баллов					

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы сторожа (вахтера)**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
1.	<i>Результативность деятельности сторожа (вахтера) по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	3		
1.2.	Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДОО и на территории	Информационная справка	3		
1.3.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	Информационная справка	3		
1.4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Информационная справка	6		
Общее количество баллов					

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



**Лист оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы уборщика служебных помещений**

(выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ не более 20% от СЧ ФОТ)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

За период работы \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания	Оценка (баллы) работника	Оценка (баллы) комиссии
1.	<i>Результативность деятельности уборщика служебных помещений по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	5		
1.2.	Обеспечение экономии ресурсов: энергопотребления, водопотребления	Информационная справка	5		
1.3.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Информационная справка	5		
1.4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности	Информационная справка	5		
Общее количество баллов					

Ознакомлен \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО) (дата)

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Решение о выплате материальной помощи  
работнику МБДОУ «Детский сад № 61» г.о. Самара**

от «\_\_» \_\_\_\_\_ .20\_\_ г.

Комиссией в составе:

- 1. \_\_\_\_\_ председатель профкома – член комиссии
- 2. \_\_\_\_\_ – член комиссии
- 3. \_\_\_\_\_ – член комиссии
- 4. \_\_\_\_\_ – член комиссии
- 5. \_\_\_\_\_ – член комиссии

принято решение о выплате материальной помощи в связи с наличием подтверждающих документов следующим работникам:

№ п/п	ФИО работника	Должность	Сумма, руб.

Члены комиссии: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Решение о единовременной премии работникам МБДОУ «Детский сад № 61» г.о. Самара

от «\_\_» \_\_\_\_\_ .20\_\_ г.

Комиссией в составе:

1. \_\_\_\_\_ председатель профкома – член комиссии
2. \_\_\_\_\_ – член комиссии
3. \_\_\_\_\_ – член комиссии
4. \_\_\_\_\_ – член комиссии
5. \_\_\_\_\_ – член комиссии

принято решение о единовременной выплате в связи с нерабочими праздничными днями следующим работникам:

№ п/п	ФИО работника	Должность	Сумма, руб.

Члены комиссии: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Решение о премиальной выплате работникам МБДОУ «Детский сад № 61» г.о. Самара за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Комиссией в составе:

1. \_\_\_\_\_ председатель профкома – член комиссии
2. \_\_\_\_\_ – член комиссии
3. \_\_\_\_\_ – член комиссии
4. \_\_\_\_\_ – член комиссии
5. \_\_\_\_\_ – член комиссии

принято решение о премиальной выплате по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) следующим работникам:

№ п/п	ФИО работника	Должность	Сумма, руб.

Члены комиссии: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Итого в документе:  
пронумеровано  
прошнуровано  
и скреплено печатью 57 л.

Заведующий

*М.В. Иерусалимова*  
М.В. Иерусалимова

