

Принято:

Общим собранием
работников
МБДОУ «Детский сад №61»
г.о.Самара
Протокол № 4
от 29.09.2011

Согласовано:

Председатель выборного
органа первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №61»
г.о.Самара
И.П.Фирсова

Утверждаю:

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

Приказ 24-09-2011

**ПОЛОЖЕНИЕ****об оплате труда**

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №61»
городского округа Самара
(МБДОУ «Детский сад №61» г.о.Самара)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 61» городского округа Самара (далее – учреждение, МБДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с :

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников медицинских и фармацевтических работников»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,
- постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. N 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о.Самара» (с дополнениями и изменениями),
- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. №353 « Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждения»(с дополнениями и изменениями),
- постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013г. №31 « О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о.Самара»;
- постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г. N 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»,
- постановлением Правительства Самарской области от 21.09.2020г. №716 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- приказом Министерство образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 «Об оценки 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. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

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

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

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

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

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

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

13 - количество месяцев в году и один месяц на резерв отпусков.

Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части.

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

Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной

деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета г.о. Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ - фонд оплаты труда работников учреждения;

N - норматив финансового обеспечения

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

H - количество воспитанников в учреждении.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета городского округа Самара определяется по формуле:

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

БЧф - базовая часть оплаты труда работников,

ФОТ - фонд оплаты труда работников,

не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения за счет средств бюджета городского округа Самара определяется по формуле:

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

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников,

ФОТ - фонд оплаты труда работников,

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

Для стимулирующей части определяется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно. При расчете размера стимулирующей части для работников дошкольного образовательного учреждения исключаются средства, предназначенные на стимулирующие выплаты заведующего дошкольным образовательным учреждением, установленные распорядительным актом Департамента образования.

1.4. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К **компенсационным** выплатам относятся:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплаты за работу в ночное время;

доплата за выполнение работ различной квалификации;
надбавка за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленностей.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплата воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплата воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- выплата работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет - за счет средств бюджета городского округа Самара;
- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей и молодым педагогическим работникам, в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 21.09.2020г. №716 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»- за счет средств бюджета Самарской области.
- Премии из фонда экономии заработной платы;
- Педагогическим работникам Бюджетного учреждения производится ежемесячная денежная выплата в размере, установленном постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 года №186, на ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени и учитываются при определении среднего заработка.

Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара .

1.9. Заведующий учреждением своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам учетом образования и квалификационной категории, рабочим - с учетом квалификационного разряда.

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

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

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

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

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

2. Условия оплаты труда заведующего учреждением и главного бухгалтера

2.1. Должностной оклад заведующего учреждением определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. Должностной оклад главного бухгалтера и заместителей руководителя устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

2.3. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

2.4. С учетом условий труда заведующему учреждением, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения приказом заведующего учреждением.

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

2.7. Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

2.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением 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».

Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права .

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

3.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работникам занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (оклада) в соответствии с результатами аттестации рабочих мест или специальной оценкой условий труда.

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

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если

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

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

3.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

3.10. Указанные в настоящем разделе доплаты, устанавливаются, как в абсолютных величинах, так и в процентах (суммах) к должностному окладу, рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3.11. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме,

соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

3.12. Руководителю устанавливается надбавка в размере 20 процентов к должностному окладу при наличии в учреждении не менее двух групп детей компенсирующей и оздоровительной направленности.

3.13. За работу в специальных коррекционных группах с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, должностные оклады работников повышаются на 20%: учителю – логопеду, воспитателю.

3.14. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу – психологу, старшему воспитателю за работу в специальных коррекционных группах с детьми, имеющими отклонения в развитии речи положена доплата по формуле: доплата = оклад*20%:общее количество групп*на количество групп с детьми имеющими отклонения в развитии речи.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Порядок установления стимулирующих выплат.

4.1.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, а также периодичность их установления определяются локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1.2. Установление стимулирующих выплат работникам по результатам работы производится за период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря календарного года и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения. Для установления вида и размера стимулирующих выплат за конкретный период времени в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда регулируется локальным актом учреждения. Заведующий и главный бухгалтер учреждения в состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не включаются.

4.1.3. В соответствии с установленными критериями работники представляют старшему воспитателю материалы по самоанализу деятельности до 20 сентября и до 20 января. Старший воспитатель до 22 сентября и 22 января расчетного периода представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда материалы по самоанализу с показателями деятельности работников. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в течение недели после получения информации рассматривает информацию о показателях деятельности работников. Решение комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, оформленное соответствующим протоколом, который является основанием для издания распорядительных документов, определяющих вид и размер стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.1.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников организации, являются:

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

4.1.5. В случае установленных фактов:

- травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
 - дисциплинарных взысканий;
 - нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения
- комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда принимается решение о лишении выплат стимулирующего характера данному работнику на срок от 1-3 месяцев и утверждается приказом заведующего.

4.1.6. Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить

результативность и качество работы (эффективность труда) педагогического работника должен содержать не менее 70% критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021г.

4.1.7. Критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность (качество) труда каждого работника, представлены в Приложении № 1 настоящего положения, которое является неотъемлемой частью.

4.1.8. Размер ежемесячных стимулирующих выплат (выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии; выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости; выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения; работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников) устанавливаются в баллах. Размер выплат по бальной системе определяются по формуле:

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

4.1.9. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ.

4.2. Порядок выплаты единовременной премии.

4.2.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

- > в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) - в размере половины должностного оклада (оклада).
- > в связи с профессиональными праздниками (Днем дошкольного работника, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);
- > в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;
- > в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

4.2.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

4.2.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.2.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате использования фонда оплаты труда.

4.3. Порядок и условия выплаты надбавки за эффективность, сложность, напряженность и качество работы, а также за эффективное выполнение работ по итогам прошлого года.

4.3.1. Надбавка за эффективность, сложность, напряженность и качество работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки, устанавливаются следующие требования:

- > выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров)
- > выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- > высокое профессиональное мастерство;
- > разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- > сложность и важность выполняемой работы;
- > степень ответственности при выполнении поставленных задач;
- > организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- > эффективное выполнение работ по итогам прошлого года.

4.3.2. Надбавка за эффективность, сложность, напряженность и качество работы устанавливается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на основании протокола заседания комиссии и утверждается приказом заведующего учреждением сроком на месяц, квартал, год. Но не более чем на один год (за счет экономии фонда оплаты труда). Размер надбавки может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и процентном соотношении к должностному окладу.

4.4. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

4.4.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

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

4.4.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 4.4.3. настоящего Положения, суммируется.

4.4.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке 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, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.4.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

4.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное бюджетное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Датой окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования считается дата решения государственной комиссии о присвоении квалификации и выдачи документа об образовании и (или) о квалификации.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы). Определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601.

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

В случае перехода молодого, в возрасте не старше 30 лет, педагогического работника, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное образовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

4.5.3. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющим стаж по педагогической специальности менее трех лет, из образовательной организации, не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

4.5.4. При исчислении срока, указанного в пунктах 4.5.1. и 4.5.2. настоящего Положения, не учитывается время:

- прохождения педагогическим работником военной службы или альтернативной гражданской службы. В случае если в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы педагогический работник поступает на работу в ту же организацию или по той же педагогической специальности, по которой работал до призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, осуществление денежной выплаты возобновляется;
- нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- временная нетрудоспособность педагогического работника по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы;
- время обучения по образовательным программам высшего образования: программам магистратуры и программам подготовки научно-педагогических кадров.

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

4.6.1. В соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 28.01.2013 № 31 «О повышении размера должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара» (в ред. Постановления от 20.05.2014 №600) производится ежемесячная доплата в размере 2000 рублей работникам Бюджетного учреждения, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», педагогический стаж которых составляет менее 2 лет, не подпадающим под действие постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

4.6.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей производится при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств , полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, землетрясение, наводнение и других форс-мажорных обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга(супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольных образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается заведующим дошкольного образовательного учреждения.

5.5. Решение об оказании материальной помощи и ее размере руководителю дошкольного образовательного учреждения принимается Главой городского округа Самара или уполномоченным лицом.

Изменения и дополнения вступает в силу 01.01.2022года

Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ДОУ (периодичность - с 01.01 по 31.08 и с 01.09 по 31.12)

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности бухгалтер	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итого-вая оценка
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Проведение мероприятий по устранению задолженности: за питание, за присмотр и уход за воспитанниками в ДОУ (менее 15-10%)	5				
4.2.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	5				
4.3.	Обоснованная стабилизация либо снижение потребления (расходования) коммунальных расходов текущего периода по сравнению с предшествующим периодом (отопительный сезон): стабилизация расходов – 1 балл ; снижение в объеме не менее 2% – 3 балла	1/3				
4.4.	Качество исполнения муниципального задания МДОУ за отчетный период в части показателя посещаемости обучающимися МДОУ в расчете на 1 детодень в процентах от планового количества дней функционирования МДОУ: 70% и более – 29 баллов ; 65%-69% - 22 балла ; 60%-65% - 14 баллов *** периоды приостановки деятельности МДОУ по возникшим объективным обстоятельствам в расчет не включаются (капитальный ремонт, реконструкция, карантин, аварийная или стихийная ситуация – при наличии подтверждающих документов)	29/22/14				
ВСЕГО количество баллов						

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности главный бухгалтер	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Рост средней заработной платы работников МДОУ в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов	1				
4.2.	<p>Качество финансово-хозяйственной деятельности:</p> <p>размер средней заработной платы педагогических работников:</p> <p>на уровне среднероссийского показателя – 3 балла;</p> <p>выше среднероссийского показателя – 4 баллов;</p> <p>отсутствие замечаний по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности при условии их проведения – 5 баллов;</p> <p>отсутствие случаев необоснованной просроченной кредиторской и дебиторской задолженности (заключение договоров (контрактов) в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов) – 5 баллов;</p> <p>отсутствие фактов несвоевременной оплаты либо оплаты не в полном объеме налогов и, как следствие, формирования их недоимки в бюджет – 3 балла</p> <p>совершенствование условий организации пространственно-предметной среды (включая прилегающую территорию) за счет средств полученных в виде дохода при оказании платных образовательных услуг:</p> <p>4 услуги и более – 3 балла;</p> <p>1-3 услуги – 1 балл</p>	18				
4.3.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: <p>официальный сайт РФ – www.bus.gov.ru</p>	3				
4.4.	Отсутствие предписаний органов надзора в части обеспечения пожарной, антитеррористической безопасности МДОУ, соблюдения требований технического надзора, соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам и правилам (либо 100% выполнение выданных предписаний, за исключением мероприятий, требующих капитальных вложений)	10				
4.5.	Укомплектованность и полнота соответствия штатного расписания специфике реализуемых образовательных программ и условий организации деятельности МДОУ: <p>95-99% - 1 балл;</p> <p>100% - 3 балла</p>	1/3				
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений граждан о нарушениях в предоставлении услуг либо организации условий труда работников	10				

ВСЕГО количество баллов

Главный бухгалтер _____
подпись

Ф.И.О. полностью

Дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности дворник	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Содержание дворником территории, прогулочных участков (озеленение, уборка снега) в соответствии с требованиями СанПиН	5				
4.2.	Выполнение дополнительного объема работы (работа в цветниках и огороде, помощь в уборке складских помещений и т.д.), выполнение поручений руководителя	5				
4.3.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (общественные работы и пр.)	5				
	ВСЕГО количество баллов					

Дворник _____ / _____
подпись дата

Ф.И.О. полностью

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Делопроизводитель	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итого баллов
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Оперативное и качественное оформление информации по запросам	5				
4.2.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	5				
4.3.	Укомплектованность и полнота соответствия штатного расписания специфике реализуемых образовательных программ и условий организации деятельности МДОУ: 95-99% - 1 балл; 100% - 3 балла	1/3				
4.4.	Поддержание в актуальном состоянии информации о МОУ, размещаемой на сайтах в сети Интернет: сайт по учету информационной системы персональных данных – http://rcu.samregion.ru	3				
ВСЕГО количество баллов						

Делопроизводитель _____ / _____ / _____

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности заместителя заведующего по административно-хозяйственной части	Кол-во баллов	Основание оценки	Само- оценка	Оценка комис- сии	Итог вая оцен
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	5				
4.2.	Отсутствие предписаний органов надзора в части обеспечения пожарной, антитеррористической безопасности МДОУ, соблюдения требований технического надзора, соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам и правилам (либо 100% выполнение выданных предписаний, за исключением мероприятий, требующих капитальных вложений)	10				
4.3.	Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту оборудования, инвентаря	5				
4.4.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	4				
4.5.	Поддержание в актуальном состоянии информации о МОУ, размещаемой на сайтах в сети Интернет: ежегодный мониторинг показателей энергоэффективности (государственная информационная система «Энергоэффективность») в сети Интернет - https://dper.gisee.ru/ — 1 балл	3				
4.6.	Обоснованная стабилизация либо снижение потребления (расходования)	1				

коэффициенту расходов (сумма в периоде по сравнению с предшествующим периодом (отрицательный сезон); стабилизация расходов – 1 балл; снижение в объеме не менее 2% – 3 балла									
ВСЕГО количество баллов									

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ЧАСТИ _____ / _____ / _____
 подпись Ф.И.О. полностью дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ	Количество баллов	Основание оценки	Само-оценка	Итоговая оценка комиссии
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ (НЕ МЕНЕЕ 24% ОТ СЧ ФОТ)					
1.1. Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми:					
1.1.	Участие в работе в рамках проектной деятельности городского/регионального уровня (организация работы проектной площадки городского/регионального уровня)	5/7			
1.2.	Результативность участия обучающихся в фестивалях, конкурсах, спортивных соревнованиях: наличие призеров на уровне внутригородского района – 1-2 призера - 1 балл; свыше 2х призеров -2 балла; наличие победителей на уровне внутригородского района – 1-2 победителя - 2 балла; свыше 2х победителей – 3 балла; наличие призеров на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 призера -3 балла; свыше 2х призеров – 4 балла; наличие победителей на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 победителя - 4 балла; свыше 2х победителей – 5 баллов *** участие команды приравнивается к 1 обучающемуся				
1.3.	Результативность участия сотрудника в очных конкурсах профессионального мастерства: наличие призеров в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 призера-3 балла; свыше 2х призеров - 5 баллов; наличие победителей в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и				

1.4.	Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации (журналах), пропагандирующих достижения деятельности и перспективы развития МДОУ в сфере дошкольного образования	2		
1.5.	Распространение сотрудником педагогического опыта путем проведения конференций, семинаров на базе МДОУ: 1-2 семинара за отчетный период – 2 балла; более 2х семинаров за отчетный период – 4 балла			
1.6.	Участие сотрудника в конференциях, семинарах, организуемых профессиональными сообществами: на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне (на международном уровне) – 5 баллов	2		
1.7.	Разработка программ, методик, технологий			
1.8.	Развитие и поддержка творческих детских и взрослых коллективов (объединений, движений) на постоянной основе, обеспечивающих уникальность образовательного процесса в МДОУ: 1 балл – за каждый детский коллектив, 2 балла – за каждый взрослый коллектив (в сумме не более 5 баллов)			
1.9.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников (праздники, спартакиады и т.д.): на уровне внутригородского района – 1-2 мероприятия – 3 балла; свыше 2х мероприятий – 4 балла; на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 мероприятия – 4 балла; свыше 2х мероприятий – 5 баллов			
2.1.	Участие в мероприятиях, пропагандирующих здоровый образ жизни: на уровне внутригородского района – 1-2 мероприятия – 1 балл; свыше 2х мероприятий – 2 балла; на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 мероприятия – 2 балла; свыше 2х мероприятий – 3 балла			
2. ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ (НЕ МЕНЕЕ 13% ОТ СЧ ФОТ)				
2.1.	За сложность контингента воспитанников в общеразвивающих группах (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие)	5		
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)				
4.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	4		
	ВСЕГО количество баллов			

ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ _____ / _____

подпись

Ф.И.О. полностью

дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности кастелянша	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (работники ДОУ) не более 25% от СЧ ФОТ						
4.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом. на 3%, на 5% , на 7%	3/4/5				
4.2.	Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).	5				
4.3.	Выполнение дополнительной работы (в т.ч. пошив мягкого инвентаря)	5				
4.4.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	5				
	ВСЕГО количество баллов					

КАСТЕЛЯНША _____ / _____ / _____

22

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности машинист по стирке и ремонту спецодежды	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения.	5				
4.2.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	5				
4.3.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	5				

МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ

подпись

Ф.И.О. полностью

дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД	Количество баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ (НЕ МЕНЕЕ 24% ОТ СЧ ФОТ)					
1.1.	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми: Участие в работе в рамках проектной деятельности городского/регионального уровня (организация работы проектной площадки городского/регионального уровня)	5/7			
1.2.	Результативность участия сотрудника в очных конкурсах профессионального мастерства: наличие призеров в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 призера-3 балла; свыше 2х призеров - 5 баллов; наличие победителей в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 победителя - 5 баллов; свыше 2х победителей – 6 баллов				
1.3.	Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации (журналах), пропагандирующих достижения деятельности и перспективы развития МДОУ в сфере дошкольного образования	2			
1.4.	Распространение сотрудником педагогического опыта путем проведения конференций, семинаров на базе МДОУ: 1-2 семинара за отчетный период – 2 балла; более 2х семинаров за отчетный период – 4 балла				

1.6.	Участие в организации и проведении мероприятий, связанных с профилактикой заболеваний на образовательном уровне (3 балла), на всероссийском уровне (на международном уровне) (3 балла) Обеспечение в составе специализированных групп инклюзивного образования с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых федеральными государственными образовательными стандартами условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых): 3 балла – до 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся; 5 баллов – свыше 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся							
1.7.	Разработка программ, методик, технологий			2				
1.8.	Повышение имиджа учреждения (общественная работа, выполнение особо важных поручений, участие в областных и всероссийских проектах)			5				
1.9.	Организации с детьми занятий по интересам (кружок, секция)			2				
1.10.	Применение инновационных форм работы с родителями			5				
2. ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ (НЕ МЕНЕЕ 13% ОТ СЧ ФОТ)								
2.1.	Превышение плановой наполняемости в лог группах ДОУ.			5				
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)								
4.1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН			5				
ВСЕГО количество баллов								

УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД _____ / _____ / _____
 подпись Ф.И.О. полностью дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности рабочий по комплексному обслуживанию, уборщик служебных помещений	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итого вая оцен
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса	5				
4.2.	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	5				
4.3.	Участие сотрудника в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	5				

РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ (УБОРЩИЦА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ) _____ / _____ / _____ /
 подпись Ф.И.О. полностью _____ / _____ / _____ /
 дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности младший воспитатель, помощник воспитателя	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
2. Выплаты за сложность контингента воспитанников (не менее 13% от СЧ ФОТ)						
2.1.	Сложность организационного процесса в группах младшего дошкольного возраста в период адаптации во вновь набранных группах	2				
2.2.	Превышение плановой наполняемости за каждого воспитанника	0,5				

3. Выплаты за обеспечение высокой посещаемости (не менее 25% от СЧ ФОТ)

3.1.	<p>Качество исполнения муниципального задания МДОУ за отчетный период в части показателя посещаемости обучающимися МДОУ в расчете на 1 детодень в процентах от планового количества дней функционирования МДОУ:</p> <p>70% и более – 29 баллов; 65%-69% - 22 балла; 60%-65% - 14 баллов</p> <p>*** периоды приостановки деятельности МДОУ по возникшим объективным обстоятельствам в расчет не включаются (капитальный ремонт, реконструкция, карантин, аварийная или стихийная ситуация – при наличии подтверждающих документов)</p>				
------	---	--	--	--	--

4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)

4.1.	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники)	5			
4.2.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	3			
	ВСЕГО количество баллов				

МЛАДШИЙ ВОСПИТЕЛЬ (ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ) _____ / _____

ПОДПИСЬ

Ф.И.О. полностью

дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Музыкальный руководитель	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итого баллов
1. Выплаты за применение инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ ФОТ)						

1.1	<p>Результативность участия муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее - МДОУ) в очных конкурсах учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования:</p> <p>присвоение МДОУ статуса участника на уровне городского округа Самара и выше:</p> <p>1-2 конкурса – 2 балла; свыше 2х конкурсов – 5 баллов;</p> <p>присвоение МДОУ статуса призера на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 конкурса - 4 балла; свыше 2х конкурсов – 8 баллов;</p> <p>присвоение МДОУ статуса победителя на уровне городского округа Самара и выше – 10 баллов</p>		
1.2	<p>Результативность участия сотрудника в очных конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>наличие призеров в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 призера-3 балла; свыше 2х призеров - 5 баллов;</p> <p>наличие победителей в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 победителя - 5 баллов; свыше 2х победителей – 6 баллов</p>		
1.3.	<p>Результативность участия обучающихся в фестивалях, конкурсах, спортивных соревнованиях:</p> <p>наличие призеров на уровне внутригородского района – 1-2 призера - 1 балл; свыше 2х призеров -2 балла;</p> <p>наличие победителей на уровне внутригородского района – 1-2 победителя - 2 балла; свыше 2х победителей – 3 балла;</p> <p>наличие призеров на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 призера -3 балла; свыше 2х призеров – 4 балла;</p> <p>наличие победителей на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 победителя - 4 балла; свыше 2х победителей – 5 баллов</p> <p>*** участие команды приравнивается к 1 обучающемуся</p>		
1.4.	<p>Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации (журналах), пропагандирующих достижения деятельности и перспективы развития МДОУ в сфере дошкольного образования</p>	2	
1.5.	<p>Разработка программ, методик, технологий /Внедрение программ, методик, технологий</p>	2/5	
1.6.	<p>Повышение имиджа учреждения (общественная работа, выполнение особо важных поручений, участие и выступление в областных и всероссийских проектах)</p>	3	
1.7.	<p>Развитие и поддержка творческих детских и взрослых коллективов (объединений, движений) на постоянной основе, обеспечивающих уникальность образовательного процесса в МДОУ:</p> <p>1 балл – за каждый детский коллектив;</p> <p>2 балла – за каждый взрослый коллектив (в сумме не более 5 баллов)</p>		
2. Выплаты за сложность контингента воспитанников (не менее 13% от СЧ ФОТ)			
2.3.	<p>Организация работы с воспитанниками ОВЗ, инвалидами</p>	5	
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)			
4.1.	<p>Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников на не надлежащее исполнение должностных обязанностей</p>	4	
ВСЕГО количество баллов			

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

ПОДПИСЬ

Ф.И.О. полностью

ДАТА

**Критерии оценки качества работы по должности
ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ**

№ п/п	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценки КОМИССИИ	Итоговая оценка
1. Выплаты за применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ ФОТ)					
1.1.	3/5	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми: Результативное участие в работе в рамках проектной площадки городского/регионального уровня			
1.2.		Результативность участия сотрудника в очных конкурсах профессионального мастерства: наличие призеров в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 призера-3 балла; свыше 2х призеров - 5 баллов; наличие победителей в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 победителя - 5 баллов; свыше 2х победителей – 6 баллов			
1.3.	2	Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации (журналах), пропагандирующих достижения деятельности и перспективы развития МДОУ в сфере дош. обр.			
1.4.	4	Распространение сотрудником педагогического опыта путем проведения конференций, семинаров на базе МДОУ:			
1.5.	5	1-2 семинара за отчетный период – 2 б.; более 2х семинаров за отчетный период – 4 б. Участие сотрудника в конференциях, семинарах, организуемых профессиональными сообществами:			
1.6.	5	на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне (на международном уровне) – 5 баллов			
1.7.	7	- Разработка программ, методик, технологий и их внедрение в ДОУ; - Положительная динамика исполнения действующей Программы развития МДОУ за отчетный период, с условием размещения отчета об исполнении плана мероприятий Программы развития по выполнению адаптированных программ на официальном сайте МДОУ			
1.8.	5	Повышение имиджа учреждения (общественная работа, выполнение особо важных поручений, участие в областных и всероссийских проектах)			
1.8.		Осуществление в составе неспециализированных групп инклюзивного образования с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых федеральными государственными образовательными стандартами и условий: 3 балла – до 10% обучающимися с ограниченными возможностями здоровья с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся; 5 баллов – свыше 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся			
2. Выплаты за сложность контингента воспитанников (не менее 13% от СЧ ФОТ)					
2.1.	5	За сложность контингента воспитанников в общеразвивающих группах (адаптационный период, интегрированные дети с отклонением в развитии и другие)			
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)					

80

4.1.	Отеуответвие обоснованных обращений родителей, работников на не подлежащее исполнение должностных обязанностей	4			
	ВСЕГО количество баллов				

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ _____ / _____ / _____
 подпись Ф.И.О. полностью дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности рабочий по комплексному обслуживанию	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5				
4.2.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	5				
	ВСЕГО количество баллов					

РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ _____ / _____ / _____
 подпись / Ф.И.О. полностью / дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Специалист по охране труда	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Качественное ведение папок по ОТ, ВУ, ГО, Антитеррору и внесение их в электронную базу (сайт по учету ИСПДн – http://rcu.samregion.ru сайт по энергоэффективности http://dper.gisee.ru)	5				
4.2.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	5				
4.3.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2				
4.4.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	5				
	ВСЕГО количество баллов					

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

_____ /
подпись

Ф.И.О. полностью

_____ /
дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Старшая медицинская сестра, медицинская сестра	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка КОМИССИИ	Итого баллов
3. Обеспечение высокой посещаемости						
3.1.	<p>Качество исполнения муниципального задания МДОУ за отчетный период в части показателя посещаемости обучающимися МДОУ в расчете на 1 детодень в процентах от планового количества дней функционирования МДОУ:</p> <p>70% и более – 29 баллов; 65%-69% - 22 балла; 60%-65% - 14 баллов</p> <p>*** периоды приостановки деятельности МДОУ по возникшим объективным обстоятельствам в расчет не включаются (капитальный ремонт, реконструкция, карантин, аварийная или стихийная ситуация – при наличии подтверждающих документов)</p>					
3.2.	Отсутствие случаев причинения вреда здоровью, не связанных с травматизмом обучающихся и сотрудников во время пребывания в МДОУ	5				
3.3.	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и сотрудников во время пребывания в МДОУ	5				
3.4.	Отсутствие жалоб (обращений), подтвержденных в ходе проверок, и отсутствие отрицательных актов (заключений) надзорных органов и контролирурующих организаций по вопросам качества организации питания	5				
3.5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников (праздники, спартакиады и т.д.): на уровне внутригородского района – 1-2 мероприятия – 3 балла; свыше 2х мероприятий – 4 балла; на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 мероприятия – 4 балла; свыше 2х мероприятий – 5 баллов	3				
3.6.	Участие в мероприятиях, пропагандирующих здоровый образ жизни: на уровне внутригородского района – 1-2 мероприятия – 1 балл; свыше 2х мероприятий – 2 балла; на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 мероприятия – 2 балла; свыше 2х мероприятий – 3 балла	2				
3.7.	Отсутствие предписаний органов надзора в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам и правилам (либо 100% выполнение выданных предписаний, за исключением мероприятий, требующих капитальных вложений)	10				
4.1.	4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	(не более	25% от СЧФОТ)			
	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН	5				
	ВСЕГО количество баллов					

МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА _____ /

подпись

Ф.И.О. полностью

дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности сторож	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства сторожа	5				
4.2.	Содержание сторожем помещений ДОУ в надлежащем санитарном состоянии.	5				
4.3.	Участие по благоустройству территории (полив огорода, цветника в выходные дни, очистка крыльца и входов и здание от снега).	5				
4.4.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	5				
	ВСЕГО количество баллов					

СТОРОЖ _____ / _____ / _____
подпись _____ / _____ / _____ дата

Ф.И.О. полностью

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности заместителя заведующего по научно-методической работе старший воспитатель, методист	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итого-вая оценка
1. Выплаты за применение инновационных педагогических технологий (не менее 24% от СЧ ФОТ)						
1.1.	<p>Результативность участия муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее - МДОУ) в очных конкурсах учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования:</p> <p>присвоение МДОУ статуса участника на уровне городского округа Самара и выше:</p> <p>1-2 конкурса – 2 балла; свыше 2х конкурсов – 5 баллов;</p> <p>присвоение МДОУ статуса призера на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 конкурса - 4 балла; свыше 2х конкурсов – 8 баллов;</p> <p>присвоение МДОУ статуса победителя на уровне городского округа Самара и выше – 10 баллов</p>					
1.2.	<p>Результативность участия сотрудника в очных конкурсах профессионального мастерства:</p> <p>наличие призеров в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 призера-3 балла; свыше 2х призеров - 5 баллов;</p> <p>наличие победителей в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 победителя - 5 баллов; свыше 2х победителей – 6 баллов</p>					
1.3.	<p>Результативность участия обучающихся в фестивалях, конкурсах, спортивных соревнованиях:</p> <p>наличие призеров на уровне внутригородского района – 1-2 призера - 1 балл; свыше 2х призеров - 2 балла;</p> <p>наличие победителей на уровне внутригородского района – 1-2 победителя - 2 балла; свыше 2х победителей – 3 балла;</p> <p>наличие призеров на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 призера - 3 балла; свыше 2х призеров – 4 балла;</p> <p>наличие победителей на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 победителя - 4 балла; свыше 2х победителей – 5 баллов</p> <p>*** участие команды приравнивается к 1 обучающемуся</p>					
1.4	<p>Деятельность МДОУ в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной и т.д.) площадки по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования:</p> <p>на уровне городского округа Самара – 5 баллов; на областном и всероссийском уровне – 8 баллов</p>					
1.5	<p>Развитие и поддержка творческих детских и взрослых коллективов (объединений, движений) на постоянной основе, обеспечивающих уникальность образовательного процесса в МДОУ:</p> <p>1 балл – за каждый детский коллектив; 2 балла – за каждый взрослый коллектив (в сумме не более 5 баллов)</p>					
1.6	<p>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников (праздники, спартакиады и т.д.):</p> <p>на уровне внутригородского района – 1-2 мероприятия – 3 б.; свыше 2х мероприятий – 4 б.; на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 мероприятия - 4 б.; свыше 2х мероприятий – 5 б.</p>					

1.7	Участие в мероприятиях, пропагандирующих здоровый образ жизни: на уровне внутригородского района – 1-2 мероприятия – 1 б.; свыше 2х мероприятий – 2 б.; на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 мероприятия – 2б.; свыше 2х мероприятий – 3б.			
1.8	Положительная динамика исполнения действующей Программы развития МДОУ за отчетный период, с условием размещения отчета об исполнении плана мероприятий Программы развития, одобренного коллегиальным органом управления, на официальном сайте МДОУ 100% - исполнение плана мероприятий Программы развития – 10 баллов; 80-99% исполнение плана мероприятий Программы развития - 7 баллов			
1.9	Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации (журналы), пропагандирующих достижения деятельности и перспективы развития МДОУ в сфере дошкольного образования	2		
1.10	Распространение педагогического опыта путем проведения конференций, семинаров на базе МДОУ: 1-2 семинара за отчетный период – 2 б.; более 2х семинаров за отчетный период – 4 б.			
1.11	Участие сотрудника в конференциях, семинарах, организуемых профессиональными сообществами: на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне (на международном уровне) – 5 баллов			

2. ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ (НЕ МЕНЕЕ 13% ОТ СЧ ФОТ)

2.1.	Осуществление в составе специализированных групп инклюзивного образования с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии требуемых федеральными государственными образовательным и стандартами условий (психолого-педагогических, кадровых, материально-технических, финансовых): 3 балла – до 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся; 5 баллов – свыше 10% обучающимися с ограниченными возможностями здоровья с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся			
------	--	--	--	--

4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)

4.1.	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников первой или высшей квалификационных категорий	4		
4.2.	Доля педагогических работников (не включая совместителей), прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов (за последние 5 лет): от 30 % до 50% от общего числа – 1 балл; свыше 50% – 3 балла			
4.3.	Поддержание в актуальном состоянии баз данных автоматизированной информационной системы «Автоматизированная система управления региональной системой образования»: 100% соответствие сведений о комплектовании обучающихся, заявленной численности обучающихся к нормативному финансированию (Модуль 2)	2		
4.4.	Оперативная обработка информации на официальных порталах в электронных системах, характеризующих качество деятельности (Twitter и др.) 10 баллов – отсутствие обеснованных замечаний учителя и профильного управления Департамента образования Администрации			

	городского округа Самара			
4.5.	Содержания официального сайта МДОУ требованиям действующего законодательства 5 баллов – отсутствие актов надзорно-контрольных органов			
	ВСЕГО количество баллов			

СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ _____ / _____ / _____

подпись

Ф.И.О. полностью

дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности ВОСПИТАТЕЛЬ	Количество баллов	Основание оценки	Само-оценка комиссии	Итог
1. ВЫПЛАТЫ ЗА ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ (НЕ МЕНЕЕ 24% ОТ СЧ ФОТ)					
1.1.	Участие в работе в рамках проектной деятельности городского/регионального уровня (организация работы проектной площадки городского/регионального уровня)	5/7 (8/10)	год		
1.2.	Результативность участия сотрудника в очных конкурсах профессионального мастерства: наличие призеров в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 призера-3 балла; свыше 2х призеров - 5 баллов; наличие победителей в конкурсах профессионального мастерства на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 победителя - 5 баллов; свыше 2х победителей – 6 баллов		год		
1.3.	Результативность участия обучающихся в фестивалях, конкурсах, спортивных соревнованиях: наличие призеров на уровне внутригородского района – 1-2 призера - 1 балл; свыше 2х призеров -2 балла; наличие победителей на уровне внутригородского района – 1-2 победителя - 2 балла; свыше 2х победителей – 3 балла; наличие призеров на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 призера -3 балла; свыше 2х призеров – 4 балла; наличие победителей на уровне городского округа Самара и выше – 1-2 победителя - 4 балла; свыше 2х победителей – 5 баллов *** участие команды приравнивается к 1 обучающемуся		год		
1.4.	Распространение собственного профессионального опыта (выступления, публикации и др.): Наличие позитивных материалов в средствах массовой информации, пропагандирующих достижения деятельности и перспективы развития МДОУ в сфере дошкольного образования Распространение сотрудником педагогического опыта путем проведения конференций, семинаров на базе МДОУ: 1-2 семинара за отчетный период – 2 балла; более 2х семинаров за отчетный период – 4 балла Участие сотрудника в конференциях, семинарах, организуемых профессиональными сообществами: на областном уровне – 2 балла; на всероссийском уровне (на международном уровне) – 5 баллов Разработка программ, методик, технологий. Внедрение авторских программ, методик, технологий	2	год		
1.5.	Повышение имиджа учреждения (общественная работа, выполнение особо важных поручений)	5	год		
1.6.		5	год		

1.7.	Организация с детьми занятий по интересам (кружок, студия, мастерская). Документация на сайте МДОУ.	3	год
1.9.	Применение инновационных форм работы с родителями	2	год
2. ВЫПЛАТЫ ЗА СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ (НЕ МЕНЕЕ 13% ОТ СЧ ФОТ)			
2.1.	За сложность контингента воспитанников в общеразвивающих группах (интегрированные дети с отклонением в развитии). Документация на сайте МДОУ.	5	год

3. ВЫПЛАТЫ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОЙ ПОСЕЩАЕМОСТИ (НЕ МЕНЕЕ 25% ОТ СЧ ФОТ)

3.1.	<p>Качество исполнения муниципального задания МДОУ за отчетный период в части показателя посещаемости обучающимися МДОУ в расчете на 1 детодень в процентах от планового количества дней функционирования МДОУ:</p> <p>70% и более – 29 баллов; 65%-69% - 22 балла; 60%-65% - 14 баллов</p> <p>*** периоды приостановки деятельности МДОУ по возникшим объективным обстоятельствам в расчет не включаются (капитальный ремонт, реконструкция, карантин, аварийная или стихийная ситуация – при наличии подтверждающих документов)</p>	2 3 4	год
3.2.	Отсутствие задолженности за питание, присмотр и уход за ребенком/минимальная задолженность	2/1	год

4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)

4.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	4	
ВСЕГО количество баллов			

ВОСПИТАТЕЛЬ _____ /

подпись

Ф.И.О. полностью

дата

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Секретарь руководителя	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Участие в создании условий осуществления образовательного процесса, отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям. Эффективное использование компьютерной техники.	5				
4.2.	Поддержание в актуальном состоянии баз данных автоматизированной информационной системы «Автоматизированная система управления региональной системой образования»: 100% соответствие сведений о комплектовании обучающихся, заявленной численности обучающихся к нормативному финансированию (Модуль 2)	5				
4.3.	Организация работы электронной почты и ведение дополнительной документации (журналы).	5				
4.4.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	5				
ВСЕГО количество баллов						

СЕКРЕТАРЬ РУКОВОДИТЕЛЯ _____ / _____
 подпись _____ дата _____

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности контрактный управляющий	Кол-во баллов	Основание оценки	Само-оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка
4. Выплаты за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (не более 25% от СЧ ФОТ)						
4.1.	Обоснованная стабилизация либо снижение потребления (расходования) коммунальных расходов текущего периода по сравнению с предшествующим периодом (отопительный сезон): стабилизация расходов – 1 балл; снижение в объеме не менее 2% – 3 балла	5				
4.2.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	5				
4.3.	Учетные сотрудника в общественных мероприятиях (общественные работы и пр.)	10				
4.4.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей (документация по ОТ)					
ВСЕГО количество баллов						

КОНТРАКТНЫЙ УПРАВЛЯЮЩИЙ _____ / _____

подпись

Ф.И.О. полностью

дата

Итого в документе:
пронумеровано
прошнуровано

и скреплено печатью 44 л.

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 61» г.о. Самара

Ирина М. В. Иерусалимова

