

**Принято:**

Общим собранием  
работников  
МБДОУ «Детский сад №61»  
г.о. Самара

Протокол № 2  
от 20.06.2022

**Согласовано:**

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

И.П. Фирсова И.П. Фирсова

**Утверждаю:**

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

М.В. Иерусалимова М.В. Иерусалимова

Приказ 20.06.2022 № 134-дп

**Изменения и дополнения  
в критерии  
эффективности труда и формализованных  
качественных и количественных показателей**

**в ПОЛОЖЕНИЯ  
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 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. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \sum_{i=1}^k \left( \frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T$$

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;

$NZ$  - 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:

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

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

Доля 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:

- 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 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 экономии 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 01.09.2022года

**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)**

**ВОСПИТАТЕЛЬ**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>1.</b>	<b>Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>		
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Скриншоты страниц сайта	2
1.2.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО на уровне: ОО; РФ, международного (заочная форма) муниципалитета образовательного округа, региона и выше	Копии методических продуктов	Баллы суммируются 1 2 3
1.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) участие на уровне: города, образовательного округа, региона, РФ, международного победа на уровне: ОО, РФ, международного (заочная форма) муниципалитета образовательного округа, региона и выше РФ, международного	Копии сертификатов, дипломов, заявок	Баллы суммируются 1 1 2 3 4
1.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта на уровне: ОО муниципалитета образовательного округа, региона РФ, международного	Копии сертификатов, дипломов, публикаций	Баллы суммируются 1 2 3 4
1.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий на уровне: района города, образовательного округа, региона	Копии сертификатов, справок, программ, приказов	Баллы суммируются 1 2



	РФ, международного		3
1.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий на уровне:	Копии приказов, сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона и выше		3
1.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Копии сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю
	от 36 до 72 часов		1
	свыше 72 до 144 часов		2
	свыше 144 часов		3
1.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Копии приказов, планов работы	Оценивается по наивысшему показателю
	1-2 наставляемых		1
	3 и более наставляемых		2
1.9.	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми (технологии проектной, исследовательской деятельности и др. технологии, показ открытых интегрированных занятий) на уровне:	Копии приказов, конспектов, планов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона и выше		3
1.10.	Активные формы взаимодействия с родителями (родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской, инновационной деятельности) на уровне:	Копии приказов, протоколов мероприятий, планов, фото материалов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона и выше		3
Итого баллов:			55
<b>2</b>	<b>Сложность контингента воспитанников</b>		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки С ("Талантики", "Космофест", "Инженерный марафон" и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник)	Копии сертификатов, дипломов, протоколов, конкурсов, приказов	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	участие		1
	победа		3
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+":	Копия протокола участников отборочного (окружного этапа)	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	на первом (отборочном) этапе;		2
	на втором (очном) этапе;		3

	победа во втором (очном) этапе		4
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п 2.1, 2.2) победитель на уровне:	Копии сертификатов, дипломов, протоколов, конкурсов	Баллы суммируются
	ОО, района, РФ, международного (заочная форма)		1
	города		2
	Образовательного округа, региона и выше		3
2.4.	Организация мероприятий в период адаптации:	Копии планов, адаптационных листов	Оценивается по наивысшему показателю
	легкая адаптация		1
	средняя адаптация		2
	усложненная адаптация		3
2.5.	Работа с педагогически запущенными детьми	Копия плана работы	Оценивается по наивысшему показателю
	менее 3-х детей		1
	более 3-х детей, но менее 10 детей		2
	более 10 детей		3
Итого баллов:			19
<b>3.</b>	<b>Высокая посещаемость</b>		
3.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	1
3.2.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы)	Копия табеля посещаемости	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	до 70% выполнения детодней		1
	выше 70% выполнения детодней		2
Итого баллов:			3
<b>4.</b>	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>		
4.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	Копия аналитической справки, презентация	Оценивается по наивысшему показателю
	частично соответствует;		1
	соответствует;		2
	соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход		3
4.2.	Доля родителей от количества опрошенных положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам высшего опроса не реже 1 раза в полугодие)	Копии протоколов анкетирования	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	75%-79%;		1
	80%-89%;		2

	90% и более		3	
43.	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)	Сведения из модуля "Дополнительное образование"	Оценивается по наивысшему показателю	
	на уровне декомпозированного показателя установленного ТУ/ДО для ОО			1
	выше уровня декомпозированного показателя установленного ТУ/ДО для ОО			2
44.	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> )).	Информация о регистрации воспитанников на сайте	Оценивается по наивысшему достигнутому результату	
	5%-10%;			1
	11%-19%;			2
	свыше 20%			3
45.	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	Копии удостоверений о награждении знаком отличия	Оценивается по наивысшему достигнутому результату	
	5%-10%;			1
	11%-19%;			2
	свыше 20%			3
46.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	Информационная справка	1	
47.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Информационная справка	1	
48.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Информационная справка	1	
49.	Участие работника в реализации приоритетных(ого) направления ОО	Копия приказа, плана работы	1	
4.10.	Качественное содержание территории участка, цветников, огорода с учетом времени года, уборка территории	Фотоотчет	2	
4.11.	Организация эффективного взаимодействия с родителями воспитанников (отсутствие задолженности за питание, присмотр и уход) на отчетный период	Копия выписки бухгалтера	Оценивается по наивысшему достигнутому результату	
	70-80%;			1
	81-90%;			2
	91-100%			3
Итого баллов:			23	
Общее количество баллов:			100	

**МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ,  
ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ**

№	Критерии эффективности труда и формализованные	Примерный	Шкала
---	--	-----------	-------

п/п	качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)	перечень документов для подтверждения	оценивания
<b>1.</b>	<b>Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>		
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Скриншоты страниц сайта	2
1.2.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО на уровне:	Копии методических продуктов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона и выше		3
1.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) участие на уровне:	Копии сертификатов, дипломов, заявок	Баллы суммируются
	города, образовательного округа, региона, РФ, международного		1
	победа на уровне:		
	ОО, РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона и выше		3
РФ, международного	4		
1.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта на уровне:	Копии сертификатов, дипломов, публикаций	Баллы суммируются
	ОО		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона		3
	РФ, международного		4
1.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий на уровне:	Копии сертификатов, справок, программ, приказов	Баллы суммируются
	района		1
	города, образовательного округа, региона		2
	РФ, международного		3
1.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий на уровне:	Копии приказов, сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона и выше		3
1.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным	Копии	Оценивается

	направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	сертификатов	по наивысшему показателю
	от 36 до 72 часов		1
	свыше 72 до 144 часов		2
	свыше 144 часов		3
1.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Копии приказов, планов работы	Оценивается по наивысшему показателю
	1-2 наставляемых		1
	3 и более наставляемых		2
1.9.	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми (технологии проектной, исследовательской деятельности и др. технологии, показ открытых интегрированных занятий) на уровне:	Копии приказов, конспектов, планов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона и выше		3
1.10.	Активные формы взаимодействия с родителями (родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской, инновационной деятельности) на уровне:	Копии приказов, протоколов мероприятий, планов, фото материалов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона и выше		3
		Итого баллов:	55
<b>2.</b>	<b>Сложность контингента воспитанников</b>		
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утвержденному Минобрнауки С ("Талантики", "Космофест", "Инженерный марафон" и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник)	Копии сертификатов, дипломов, протоколов, конкурсов, приказов	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	участие		1
	победа		3
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении "Будущие профессионалы 5+":	Копия протокола участников отборочного (окружного этапа)	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	на первом (отборочном) этапе;		2
	на втором (очном) этапе;		3
	победа во втором (очном) этапе		4
2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утвержденные приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п 2.1, 2.2) победитель на уровне:	Копии сертификатов, дипломов, протоколов, конкурсов	Баллы суммируются
	ОО, района, РФ, международного (заочная форма)		1
	города		2
	Образовательного округа, региона и выше		3

2.4.	Организация мероприятий в период адаптации:	Копии планов, адаптационных листов	Оценивается по наивысшему показателю
	легкая адаптация		1
	средняя адаптация		2
	усложненная адаптация		3
2.5.	Работа с педагогически запущенными детьми	Копия плана работы	Оценивается по наивысшему показателю
	менее 3-х детей		1
	более 3-х детей, но менее 10 детей		2
	более 10 детей		3
Итого баллов:			19
<b>4.</b>	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>		
4.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:	Копия аналитической справки, презентация	Оценивается по наивысшему показателю
	частично соответствует;		1
	соответствует;		2
	соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход		3
4.2.	Доля родителей от количества опрошенных положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам высшего опроса не реже 1 раза в полугодие)	Копии протоколов анкетирования	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	75%-79%;		1
	80%-89%;		2
	90% и более		3
4.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	1
4.4.	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)	Сведения из модуля "Дополнительное образование"	Оценивается по наивысшему показателю
	на уровне декомпозированного показателя установленного ТУ/ДО для ОО		1
	выше уровня декомпозированного показателя установленного ТУ/ДО для ОО		2
4.5.	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> )).	Информация о регистрации воспитанников на сайте	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	5%-10%;		1
	11%-19%;		2
	свыше 20%		3
4.6.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный,	Копии удостоверений о	Оценивается по

	золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет, основной группы здоровья	награждения знаком отличия	наивысшему достигнутому результату
	5%-10%;		1
	11%-19%;		2
	свыше 20%		3
4.7.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	Информационная справка	1
4.8.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Информационная справка	1
4.9.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Информационная справка	1
4.10.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Информационная справка	1
4.11.	Участие работника в реализации приоритетных(ого) направления ОО	Копия приказа (плана работы)	1
4.12.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ физкультурно-оздоровительной направленности	Информационная справка, фотоотчет	2
4.13.	Качественное содержание территории участка, цветников, огорода с учетом времени года, уборка территории	Фотоотчет	2
Итого баллов:			26
Общее количество баллов:			100

### ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>1.</b>	<b>Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>		
1.1.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Скриншоты страниц сайта	2
1.2.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки на уровне:	Копии сертификатов, справок, программ, приказов	Оценивается по наивысшему показателю
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона и выше		3
1.3.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	Наличие разработки, аналитического отчета	Оценивается по наивысшему показателю
	создание;		1
	создание и реализация;		2
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к		3

	применению в ОО на уровне образовательного округа;		
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона		4
1.4.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) участие на уровне:	Копии грамот, дипломов, сертификатов, заявок	Оценивается по наивысшему показателю
	города, образовательного округа, региона, РФ, международного		1
	победа на уровне:		
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона		3
	РФ, международного		4
1.5.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) участие на уровне:	Копии сертификатов, дипломов, заявок	Баллы суммируются
	города, образовательного округа, региона, РФ, международного		1
	победа на уровне:		
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона		3
	РФ, международного		4
1.6.	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:	Копии приказов, сертификатов	Баллы суммируются
	ОО		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона		3
	РФ, международного		4
1.7.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО на уровне:	Копии сертификатов, справок, программ, приказов	Баллы суммируются
	муниципалитета;		2
	образовательного округа, региона;		2
	РФ, международного.		3
1.8.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО на уровне:	Копии сертификатов, справок, программ, приказов	Баллы суммируются
	муниципалитета;		2
	образовательного округа, региона;		2
	РФ, международного		3
1.9.	Результативность участия педагога-психолога в	Копии приказов,	Оценивается



	составе экспертных рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса на уровне:	сертификатов	по наивысшему показателю
	ОО; РФ, международного (заочный уровень);		1
	Муниципалитета;		2
	Образовательного округа, региона.		3
1.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог:	Копии приказов, планов работы	Оценивается по наивысшему показателю
	1-2 наставляемых		2
	3 и более наставляемых		3
1.11	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Копии сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю
	от 36 до 72 часов		1
	свыше 72 часов до 144 часов		2
	свыше 144 часов		3
1.12	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми (технологии проектной, исследовательской деятельности и др. технологии, показ открытых интегрированных занятий) на уровне:	Копии приказов, конспектов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета;		2
	образовательного округа, региона.		3
1.13	Активные формы взаимодействия с родителями (родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской, инновационной деятельности) на уровне	Копии приказов, протоколов, мероприятий, планов, фото материалов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма);		1
	муниципалитета;		2
	образовательного округа, региона.		3
Итого баллов:			69
<b>2.</b>	<b>Сложность контингента воспитанников</b>		
2.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	в когнитивной сфере		1
	в эмоционально-волевой сфере		2
	в общении		3
	20%-39%;		
	40-59%;		
	60% и более		
2.2.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности на уровне:	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	ОО;		1
	муниципалитета;		2
	образовательного округа, региона;		3
	РФ, международного		4

2.3.	Разработка и внедрение АОП для детей с заключением ГПМПК в количестве:		Оценивается по наивысшему достигнутому показателю
	1-5 детей;		2
	6-10 детей;		3
	более 10 детей		5
2.4.	Сопровождение детей с ОВЗ (ЗПР, РАС, УО, с синдромом Дауна) в количестве:		Оценивается по наивысшему достигнутому показателю
	1-5 детей;		2
	6-10 детей;		3
	более 10 детей		6
Итого баллов:			18
<b>4.</b>	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>		
4.1.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю
	Отсутствие положительного результата за отчетный период;		0
	Наличие положительного результата за отчетный период		2
4.2.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Копии протоколов анкетирования	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	51-60%;		1
	61-75%;		2
	76-85%;		3
	свыше 85%.		4
4.3.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Копия протоколов анкетирования	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю
	51-60%;		1
	61-75%;		2
	76-85%;		3
	свыше 85%.		4
4.4.	Ведение работы в консультационном центре	Копия приказа	3
Итого баллов:			13
Общее количество баллов:			100

### СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели,	Примерный	Шкала оценивания
-------	--	-----------	------------------

	позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)	перечень документов для подтверждения	
<b>1.</b>	<b>Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>		
1.1.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период на уровне:	Копии приказов, сертификатов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона		3
	РФ, международного		4
1.2.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период на уровне:	Аналитическая справка	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона		3
	РФ, международного		4
1.3.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта-победителей (лауреатов) за отчетный период на уровне:	Копии приказов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона		3
	РФ, международного		4
1.4.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период на уровне:	Копии сертификатов, дипломов, заявок	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона		3
	РФ, международного		4
1.5.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период на уровне:	Копии сертификатов, публикаций	Баллы суммируются
	ОО		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона		3
	РФ, международного		4
1.6.	Достижение направляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Копии приказов, планов работы	Оценивается по наивысшему показателю
	1-3 наставляемых		3
	4 и более наставляемых		5
1.7.	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми (технологии проектной исследовательской деятельности и др. технологии,	Копии приказов, конспектов, планов	Баллы суммируются

	показ открытых интегрированных занятий) на уровне:		
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона		3
	РФ, международного.		4
1.8.	Активные формы взаимодействия с участниками образовательных отношений на уровне:	Копии приказов, конспектов, планов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета;		2
	образовательного округа, региона;		3
	РФ, международного		4
Итого баллов:			75
<b>2.</b>	<b>Сложность контингента воспитанников</b>		
2.1.	Наличие педагогов -победителей и призеров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.) подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчетный период на уровне:	Копии сертификатов, дипломов, заявок	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета;		2
	образовательного округа, региона;		3
	РФ, международного		4
Итого баллов:			10
<b>4.</b>	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>		
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период.	Информационная справка	5
4.2.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период.	Копии сертификатов	5
4.3.	Организация работы в электронных системах, ресурсах сети Интернет (АИС-кадры, Е-услуги, АСУ РСО, сайт ОО, "Instagram", "Twitter", ВКонтакте и др.)	Копии приказов, скриншоты страниц сайтов	5
Итого баллов:			15
Общее количество баллов:			100

### УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>1.</b>	<b>Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>		
1.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с	Скриншоты страниц сайта	2

	актуальным образовательным контентом		
1.2.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне:	Копии подтверждающих документов, приказов, аналитической справки	Оценивается по наивысшему показателю
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона и выше		3
1.3.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка:	Наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета	Оценивается по наивысшему показателю
	создание;		1
	создание и реализация;		2
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа;		3
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона		4
1.4.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель	Копии грамот, дипломов, сертификатов заявок	Баллы суммируются
	участие на уровне: города, образовательного округа, региона, РФ, международном		1
	победитель на уровне:		
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета		2
	образовательного округа, региона		3
	победа РФ, на международном		4
1.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта на уровне:	Копии сертификатов, дипломов, публикаций	Баллы суммируются
	ОО,		1
	муниципалитета,		2
	образовательного округа, региона,		3
	РФ, на международном		4
1.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО на уровне:	Копии сертификатов, справок, программ, приказов	Баллы суммируются
	муниципалитета;		2
	образовательного округа, региона;		2
	РФ, международного.		3
1.7.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) на уровне:	Копии приказов, сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю
	ОО, РФ, международном уровне (заочная форма)		1

	муниципалитета,		2
	образовательного округа, региона и выше		3
1.8.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Копии сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю
	от 36 до 72 часов		1
	свыше 72 до 144 часов		2
	свыше 144		3
1.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог:	Копии приказов, планов работы	Оценивается по наивысшему показателю
	1-2 наставляемых		2
	3 и более наставляемых		3
1.10	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми (технологии проектной, исследовательской деятельности и др. технологии, показ открытых интегрированных занятий) на уровне:	Копии приказов, конспектов, планов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма)		1
	муниципалитета;		2
	образовательного округа, региона и выше		3
1.11	Активные формы взаимодействия с родителями (родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской, инновационной деятельности) на уровне:	Копии приказов, протоколов, мероприятий, планов, фото-материалов	Баллы суммируются
	ОО; РФ, международного (заочная форма);		1
	муниципалитета;		2
	образовательного округа, региона и выше		3
Итого баллов:			58
<b>2.</b>	<b>Сложность контингента воспитанников</b>		
2.1.	Результативность деятельности учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающихся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему показателю
	по разделу “звукопроизношение”;		1
	по разделу “развитие слоговой структуры слова”;		2
	по разделу “развитие грамматического строя речи”;		3
	по разделу “развитие связной речи”.		
	20%-39% от числа обучающихся;		
	40-59% от числа обучающихся;		
	60% и более от числа обучающихся.		
2.2.	Результативность деятельность учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования):	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему показателю
	по разделу “звукопроизношение”;		
	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;		1
	20%-29% от числа обучающихся;		2
	30% и более от числа обучающихся		3
2.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) на уровне:	Копии сертификатов, дипломов, протоколов, конкурсов	Баллы суммируются
	ОО, района		1
	городском		2
	образовательного округа, региона		3
	РФ, на международном уровне		4
Итого баллов:			16
<b>4.</b>	<b>Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>		
4.1.	Пополнение ППРС по направлению деятельности	Копия аналитической справки, презентация	Баллы суммируются
	Изготовление нетрадиционного оборудования		1
			3
4.2.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	Копии протоколов анкетирования	Оценивается по наивысшему достигнутому результату
	55-60%;		1
	61-75%;		2
	76-85%;		3
	свыше 85%.		4
4.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	Копии протоколов анкетирования	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю
	55-60%;		1
	61-75%;		2
	76-85%;		3
	свыше 85%.		4
4.4.	Результативность деятельности учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием); по разделу "звукопроизношение" (если такая категория обучающихся имеется); по разделу "развитие фонематических процессов"; по разделу "развитие связной речи"; по разделу "формирование письменной речи"	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему показателю
	20%-39% от числа обучающихся;		1
	40%-59% от числа обучающихся;		2
	60% и более от числа обучающихся;		3
4.5.	Ведение работы в консультационном центре	Копии приказов	3
4.6.	Качественное содержание территории участка, цветников, огорода с учетом времени года, уборка	Фотоотчет	2

4.6.	Качественное содержание территории участка, цветников, огорода с учетом времени года, уборка территории	Фотоотчет	2
		Итого баллов:	20
		Общее количество баллов:	94

Приложение № 2 к изменениям Положения об оплате труда  
МБДОУ "Детский сад № 61" г.о. Самара, утвержденного 20.06.2022 года.

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Помощник воспитателя/младший воспитатель	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>			
2.1.	Организация присмотра и ухода за воспитанниками в условиях повышения нормативно-установленной наполняемости группы:	Табель посещаемости	
	свыше 10%		1
	свыше 20%		2
	свыше 30%		3
2.2.	Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ (по оценке воспитателей)	Справка	
	помощь воспитателю в работе с детьми-инвалидами;		2
	помощь воспитателю в работе с детьми с заключениями ГПМПК (более 3-х детей в группе)		1
	помощь воспитателю в работе с детьми с заключениями ГПМПК (менее 3-х детей в группе)		0,5
		Итого баллов:	9,5
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внешних проверок)	Акт, предписания, протоколы контрольно-надзорного органа	1
3.2.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	Справка медицинской сестры	1
3.3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил на игровой площадке и соблюдение питьевого режима (по результатам внутренних проверок)		1
		Итого баллов:	3
<b>4. Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	Журнал	1
4.2.	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники). Присмотр за детьми во время проведения педсовета, родительского собрания и других мероприятий	Сценарий, конспект с приложением действующих лиц	1
			1
4.3.	Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды (оборудование и материалы)	фотоотчет	1



4.4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (работников) на качество присмотра и ухода за воспитанниками	обращение, жалоба	1 При наличии замечаний -2
		Итого баллов:	5
		Общее количество баллов:	17,5

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Заведующий хозяйством	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>4. Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей	обращение, жалоба	1 При наличии замечаний -2
4.2.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: Официальный сайт- <a href="http://www.dper.gisse.ru">www.dper.gisse.ru</a> "Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности"	Декларация	2
4.3.	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	справка	1
4.4.	Отсутствие травматизма сотрудников и воспитанников	журнал	1 При наличии замечаний -2
4.5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей	Акт, предписания, протоколы контрольно-надзорного органа	1 При наличии замечаний -2
		Итого баллов:	6
		Общее количество баллов:	6

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Специалист по закупкам	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>4. Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец года		1
4.2.	Отсутствие замечаний претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности		1
4.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей		2
4.4.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: Официальный сайт РФ- <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> <a href="http://www.zakupki.gov.ru">www.zakupki.gov.ru</a> <a href="http://www.torgi.dfsamara.ru">www.torgi.dfsamara.ru</a>		1 1 1

22

4.5.	Своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами, в т.ч. проведение необходимых работ на официальных сайтах.		5
		Итого баллов:	12
		Общее количество баллов:	12
№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Бухгалтер	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>4. Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.		1
4.2.	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности		1
4.3.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей		2
		Итого баллов:	4
		Общее количество баллов:	4

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Главный бухгалтер	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>4. Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец года		1
4.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.		1
4.3.	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности		1
4.4.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей		2
4.5.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт РФ - <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a>		1
		Итого баллов:	6
		Общее количество баллов:	6

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>4. Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН,	Акт, предписания,	1

	отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	протоколы, контрольно-надзорного органа	При наличии замечаний -2
4.2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	Журнал	1 При наличии -2
4.3.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов.	Справка завхоза	1 При наличии -2
Итого баллов:			3
Общее количество баллов:			3

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Сторож (вахтер)	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>4. Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие неправомерных действий (либо бездействие) при предотвращении чрезвычайных и непредвиденных ситуаций в ДОУ и на территории		2
4.2.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)		1
Итого баллов:			3
Общее количество баллов:			3

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Дворник	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>4. Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие нарушений содержания территории, прогулочных участков, теневых навесов, игрового оборудования и малых архитектурных форм в соответствии с требованиями СанПин (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами (за оцениваемый период)		2 При наличии замечаний -2
4.2.	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории ДОУ в разные сезоны года		2
4.3.	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию прилегающей территории		1 При наличии -2
Итого баллов:			5
Общее количество баллов:			5

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
-------	---	---	------------------

<b>4. Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории ДООУ в разные сезоны года		2
4.2.	Отсутствие аварийных ситуаций, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры.		2
4.3.	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры.		1
Итого баллов:			4
Общее количество баллов:			4

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности <b>Уборщик служебных помещений</b>	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>4. Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов		1 При наличии -2
4.2.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	Справка медицинской сестры	1
4.3.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	журнал	1
Итого баллов:			3
Общее количество баллов:			3

№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности <b>Делопроизводитель</b>	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>4. Качество воспитания создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие обоснованных претензий в части ведения документации и обороту информации		1
4.2.	Отсутствие зафиксированных случаев неактуального и недостоверного состояния баз данных, в т.ч. АСУ РСО		1
Итого баллов:			2
Общее количество баллов:			2
№ п/п	Критерии оценки качества работы по должности <b>Медицинская сестра</b>	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1.	Отсутствие замечаний контроль-надзорных органов в части соблюдения требований проведения медицинско-профилактических мероприятий		1 При наличии -2
3.2.	Обеспечение посещаемости: 60% по учреждению	Табель посещаемости	1

	65% по учреждению		2
	70% по учреждению		3
Итого баллов:			7
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи		2
4.2.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	журнал	1
Итого баллов:			3
Общее количество баллов:			10

Итого в документе:

пронумеровано  
прошнуровано

и скреплено печатью 30 л.

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 61» г.о. Самара

М.В.Черушова Лимова

