

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад общеразвивающего вида №351»
городского округа Самара
Протокол от 30.09.2021 № 4

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
«Детский сад общеразвивающего вида
№351» городского округа Самара
/И.В. Львова/
«30» сентября 2021



СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего
вида №351» городского округа
Самара
/Н.В. Остаева /
«30» сентября 2021

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №351» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение, МБДОУ).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» с изменениями;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский
сад общеразвивающего вида №351»
городского округа Самара
Протокол от _____ № _____

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
«Детский сад общеразвивающего вида
№351» городского округа Самара
_____/И.В. Львова /
« _____ » _____ 2021

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего
вида №351» городского округа
Самара
_____/Н.В. Остаева /
« _____ » _____ 2021

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №351» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение, МБДОУ).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» с изменениями;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» с изменениями;

постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г. №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» с изменениями;

постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» с изменениями;

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

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

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

Уставом МБДОУ.

1.3. Заработная плата работников Бюджетного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

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;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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 отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, медицинскому работнику, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми;

выплаты всем работникам Бюджетного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год);

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;

ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;

единовременная премия из фонда экономии заработной платы.

1.6. Должностные оклады (оклады) работников Бюджетного учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

Заведующий Бюджетным учреждением своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории; рабочим – с учетом имеющегося квалификационного разряда.

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

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

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.

1.9. Экономия по фонду оплаты труда работников Бюджетного учреждения, сложившаяся на конец учетного периода (месяц, квартал, полугодие, год), направляется на выплаты стимулирующего характера, выплату материальной помощи и единовременных премий.

1.10. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от приносящей доход деятельности Бюджетного учреждения.

1.11. Отдельным педагогическим работникам Бюджетного учреждения производятся следующие дополнительные выплаты:

доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2 лет – за счет средств бюджета городского округа Самара;

ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей молодым педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменением на 13.01.2016г.) – за счет средств бюджета Самарской области.

1.12. Работникам учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения. Указанные выплаты обеспечиваются заведующим Бюджетным учреждением за счет средств бюджета, направленных на оплату труда. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

1.13. Оплата труда заведующего Бюджетным учреждением устанавливается работодателем.

Назначение заведующему Бюджетным учреждением стимулирующих выплат осуществляется в порядке, установленном постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 №1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара», с изменениями.

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

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной образовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH},$$

где ФОТ - фонд оплаты труда работников,

N – норматив финансового обеспечения,

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

H - количество воспитанников.

2.2. Фонд оплаты труда работников Бюджетного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

В базовую часть фонда оплаты труда работников включается оплата труда работников по штатному расписанию, исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

В стимулирующую часть фонда оплаты труда работников включаются надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения определяется по формуле

$БЧф = ФОТ \cdot 78,2\%$, где

БЧф – базовая часть оплаты труда работников,

ФОТ – фонд оплаты труда работников,

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

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

$СЧф = ФОТ \cdot 21,8\%$, 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.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

К компенсационным выплатам относятся:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

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;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

3.2. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается доплата на основании проведенной специальной оценки условий труда.

Доплата за работу с вредными условиями труда в размере 12% должностного оклада устанавливается следующим категориям работников: медицинская сестра; заместитель заведующего по медицинской части-руководитель медицинского блока, врач; младший воспитатель; рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщик); рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник).

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

3.4. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Коллективным договором Бюджетного учреждения.

3.5. 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.

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.

3.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.7. 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.

3.8. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере или компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса

Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 3.7 настоящего Коллективного договора.

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего времени (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.10. Работникам Бюджетного 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 (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размер доплат составляет 50% от оклада по совмещаемой должности за фактическое время выполнения дополнительной работы.

При совмещении должности (профессии), по которой по результатам специальной оценки условий труда установлен класс условий труда «вредные условия труда», работнику производится доплата в размере 12% за вредные условия труда по совмещаемой должности, за отработанное время, при условии, что по основному месту работы такая доплата не производится.

Начисление и выплата доплат производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени и с учетом содержания или объема дополнительной работы. Конкретные размеры доплат за выполнение дополнительных обязанностей устанавливаются в приказе заведующего Бюджетным учреждением и в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного 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, младшим 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, младшим воспитателям (помощникам воспитателя) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам Бюджетного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.1.2. Выплата стимулирующих выплат производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат Бюджетного учреждения (далее — Комиссия). Порядок работы Комиссии и принятия соответствующих решений определяется Положением о Комиссии по распределению стимулирующих выплат. Решение Комиссии утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением.

Установление стимулирующей выплаты производится по результатам работы работников за периоды: с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

Стимулирующие выплаты, производимые работникам МБДОУ, рассчитываются в

зависимости от выполнения критериев эффективности труда и качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результат и качество работы (эффективности труда) работников на основании заполненных Листов эффективности (качества) работы.

Критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность (качество) труда каждого работника Бюджетного учреждения, представлены в приложении №1 к настоящему Положению.

4.1.3. Для расчета стимулирующих выплат работниками заполняются Листы эффективности (качества) работы и представляются заведующему Бюджетным учреждением в сроки до 23 сентября и до 23 января соответствующего расчетного периода.

Заведующий до 24 сентября и до 24 января соответствующего расчетного периода представляет в Комиссию аналитическую информацию и Листы эффективности (качества) работы о показателях деятельности работников.

Комиссия в двухдневный срок после получения на своем заседании рассматривает представленную аналитическую информацию о показателях деятельности работников и выносит решение о размере выплат каждому работнику. Решение оформляется протоколом, подписываемым всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании.

Комиссия представляет заполненные Листы эффективности (качества) работы и подписанный протокол заведующему Бюджетным учреждением не позднее 25 сентября и 25 января для подготовки соответствующего приказа.

Приказ заведующего Бюджетным учреждением об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 26 сентября и 26 января расчетного периода.

Работник вправе предоставить заведующему свой лист эффективности в текущем периоде в случае, если появились дополнительные критерии, позволяющие увеличить размер выплаты. Комиссия обязана рассмотреть такой лист эффективности в установленный срок, принять решение и направить протокол с листом эффективности заведующему Бюджетным учреждением для внесения изменений в приказ о выплатах стимулирующих выплат.

4.1.4. Расчет стимулирующих выплат производится с использованием балльной системы. Стоимость одного балла утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением и зависит от размера стимулирующей части фонд оплаты труда в отчетный период.

Стоимость одного балла рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда по группе стимулирующих выплат (указаны в п.4.1.1 настоящего

Положения) и максимального общего количества баллов согласно листам оценки эффективности (качества) работы.

Сумма выплат работнику по конкретной группе стимулирующих выплат представляет собой произведение стоимости одного балла по данной группе стимулирующих выплат на количество фактически полученных работником баллов по данной группе стимулирующих выплат.

Таким образом, размер выплаты работнику по бальной системе определяется по следующей формуле:

$$\text{Размер выплаты работнику} = \frac{\text{Сумма баллов по группе выплат (в рублях)}}{\text{Сумма баллов всех работников}} \times \text{Количество баллов работника (по группе выплат)}$$

4.1.5. Расчет стоимости одного балла на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда) производится по формуле:

$$Сб = Ссч / Кб \text{ где:}$$

Сб – стоимость одного балла,

Ссч – сумма средств стимулирующей части на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии,

Кб – количество баллов присваиваемых на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии.

Сумма стимулирующей части работника рассчитывается следующим образом:

$$СсчР = Сб * КБР \text{ где:}$$

СсчР – сумма стимулирующей части одного работника,

Сб – стоимость одного балла,

КБР – количество баллов, присваиваемых работнику.

4.1.6. Расчет стоимости одного балла на выплаты воспитателям, младшим 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) производится по формуле:

$$Сб = Ссч / Кб \text{ где:}$$

Сб – стоимость одного балла

Ссч – сумма средств стимулирующей части на выплаты воспитателям, младшим воспитателям и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости

Кб – количество баллов присваиваемых на выплаты воспитателям, младшим 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.

Сумма стимулирующей части работника рассчитывается следующим образом:

$S_{счP} = Cб * KбP$ где:

$S_{счP}$ – сумма стимулирующей части одного работника,

Сб – стоимость одного балла,

$KбP$ – количество баллов, присваиваемых работнику.

4.1.7. Расчет стоимости одного балла на выплаты воспитателям, медицинским работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателя) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда) производится по формуле:

$Cб = S_{сч} / Kб$ где:

Сб – стоимость одного балла,

$S_{сч}$ – сумма средств стимулирующей части на выплаты воспитателям, медицинским работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателя) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения,

$Kб$ – количество баллов присваиваемых на выплаты воспитателям, медицинским работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателя) за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения.

Сумма стимулирующей части работника рассчитывается следующим образом:

$S_{счP} = Cб * KбP$ где:

$S_{счP}$ – сумма стимулирующей части одного работника,

Сб – стоимость одного балла,

$KбP$ – количество баллов, присваиваемых работнику.

4.1.8. Расчет стоимости одного балла на выплаты работникам Бюджетного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда) производится по формуле:

$Cб = Scч / Kб$ где:

Cб – стоимость одного балла,

Scч – сумма средств стимулирующей части на выплаты работникам Бюджетного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников,

Kб – количество баллов присваиваемых на выплаты работникам Бюджетного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Сумма стимулирующей части работника рассчитывается следующим образом:

$ScчP = Cб * KбP$ где:

ScчP – сумма стимулирующей части одного работника,

Cб – стоимость одного балла,

KбP – количество баллов, присваиваемых работнику.

4.1.9. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результат и качество работы (эффективности труда) работников являются:

стаж работы в МБДОУ не менее 4 месяцев;

отсутствие случаев травм во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанника была возложена на данного работника; отсутствие дисциплинарных взысканий.».

4.1.10 Работникам, отработавшим неполный период, выплаты стимулирующего характера за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.1.11 Вновь принятому работнику устанавливается фиксированная сумма стимулирующей выплаты сроком на четыре месяца со дня поступления на работу. Размер такой суммы определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат при начислении стимулирующих выплат за первый месяц работы.».

4.2. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

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

при выслуге от 3 лет до 10 лет – 10 процентов должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15 процентов должностного оклада.

4.2.2. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

4.2.3. 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 Бюджетном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы в различных организациях суммируется.

5. Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2 лет

5.1. 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».

5.2. Доплата в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и учитывается при расчете среднего заработка работника.

6. Денежные выплаты молодым педагогическим работникам

6.1. Работникам Бюджетного учреждения, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», из бюджета Самарской области согласно постановлению Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской

области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с изменениями от 14.11.2013 № 620, от 22.07.2014г. №410, от 13.01.2016г. №3)) производится ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей.

6.2. Требования для назначения денежной выплаты в 5000 рублей:

Возраст работника – не старше 30 лет;

должность – педагогический работник (принят 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»);

работа в Бюджетном учреждении является основной;

педагогический работник выполняет норму часов рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы);

работник принят на работу в Бюджетное учреждение в течение года после окончания высшего или среднего специального учебного заведения. Датой окончания учебного заведения считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдаче документа об образовании и (или) квалификации;

образование – имеет высшее или среднее специальное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

6.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в Бюджетное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

6.4. В случае если молодой, в возрасте до 30 лет, работник был принят впервые на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеет стаж педагогической работы менее 3 лет, а затем переходит из негосударственного и немуниципального образовательного учреждения на работу в Бюджетном учреждении по трудовому договору по педагогической специальности, осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в Бюджетном учреждении до истечения 3 лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

6.5. При исчислении срока выплаты не учитывается: время:

нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам;

нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

время прохождения педагогическим работником военной службы или альтернативной гражданской службы;

время обучения по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров;

длительная (более 3 месяцев) временная нетрудоспособность гражданина вследствие заболеваний, травм.

7. Выплата материальной помощи

7.1. Работникам Бюджетного учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);

смерть близких родственников (родителей, супруга, детей).

7.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику Бюджетного учреждения материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов:

Случай	Предоставляемые документы
длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами	копия больничного листа, справка врача, подтверждающая заболевание
тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства)	справка о стихийном бедствии
смерть близких родственников (родителей, супруга, детей)	копия свидетельства о смерти

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается заведующим Бюджетным учреждением.

7.3. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда Бюджетного учреждения. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

8. Порядок и условия единовременной выплаты стимулирующего характера

8.1. Работникам Бюджетного учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

за выполнение работ особой важности и срочности;

за выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ; систематическое выполнение работ, требующих повышенного внимания);

за выполнение особо важных, сложных и ответственных поручений (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров; разработка и реализация инициативных управленческих решений; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Бюджетного учреждения);

в связи с профессиональными праздниками (Днем учителя, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);

в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем 8 марта;

в связи с получением ведомственной награды, награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

за наставничество.

8.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается Комиссией и оформляется приказом заведующего Бюджетным учреждением

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.

8.3. На выплату единовременной премии работникам Бюджетного учреждения направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
Критерии эффективности (качества) труда работников

ЛИСТ оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя МБДОУ «Детский сад № 351» г. о. Самара

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в бал.	Само - оценка	Оценка комиссии
1	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий			
1.1	Реализация ФГОС: поиск, внедрение разнообразных форм и методов в организацию воспитательно - образовательного процесса	2		
1.2	Соблюдение и реализация образовательного процесса в соответствии с тематическим планированием по формированию навыков ЗОЖ и безопасности	1		
1.3	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1		
1.4	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	2		
1.5	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)			
	- уровень МБДОУ, районный, городской, областной уровень	2		
	- победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма (уровень выше МБДОУ)	3		
1.6	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1		
1.7	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного			
	- районный, городской уровень	2		
	- областной, всероссийский, международный уровень	3		

	- интернет-публикация (представлена на сайте МБДОУ)	1		
1.8	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)			
	- выступление на педагогических советах в МБДОУ, семинарах	3		
	- проведение открытых мероприятий на уровне МБДОУ, района	3		
	- участие в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах различного уровня	3		
1.9	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	1		
1.10	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов (90 ч)	1		
1.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
	итого	28		
2	Обеспечение высокой посещаемости МБДОУ воспитанниками			
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2		
2.2	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)			
	до 70 %	2		
	выше 70 %	3		
	итого	5		
3	Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, разного возраста), превышение плановой наполняемости			
3.1	Превышение плановой наполняемости	3		
3.2	Наличие в группе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	2		
3.3	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1		
3.4	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)			
	- участник городского этапа	1		
	- участник регионального этапа, победитель регионального этапа, участник всероссийского	2		
3.5	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:			
	- на первом (отборочном) этапе	2		
	- во втором (очном) этапе	2		
	- победа во втором (очном) этапе	3		
3.6	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)			
	- уровень МБДОУ, районный, городской уровень	2		
	- областной, всероссийский, международный уровень	3		
	итого	16		

4	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
4.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:		
	частично соответствует	1	
	соответствует	1	
	соответствует/ осуществляется творческий (авторский) подход	2	
4.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)		
	75%-79%;	1	
	80%-89%;	1	
	90% и более	2	
4.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	1	
4.4	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)		
	стабильно низкий	1	
	снижение на 1%	1	
	снижение на 2%	1	
	снижение на 3% и выше	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 (https://www.gto.ru))		
	5%-10%	1	
	11%-19%	1	
	свыше 20%	2	
4.6	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	3	
4.7	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1	
4.8	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1	
4.9	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1	
4.10	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей в экологическом направлении (уход за цветниками, огородами)	1	
	итого	16	
	Общее количество баллов	65	

**Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя
МБДОУ «Детский сад № 351» г. о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий			
1	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	2		
1.2	Доля педагогических работников МБДОУ, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	2		
1.3	Доля педагогов МБДОУ, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов МБДОУ, вышедших на аттестацию, за отчётный период			
	до 90 %	1		
	91 % – 100 %	2		
1.4	Результаты участия воспитанников, педагогов МБДОУ в конкурсах различного уровня			
	районный, городской уровень	2		
	областной уровень, всероссийский, международный уровень	3		
1.5	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	2		
1.6	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)			
	районный, городской уровень	2		
	областной уровень, всероссийский, международный уровень	2		
	интернет – публикация (каждая должна быть представлена на сайте МБДОУ)	1		
1.7	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	2		
1.8	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	1		
1.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
	итого	22		
2	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
2.1	Своевременность и качество оформления педагогической документации, отчетов	2		

2.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	2		
Итого		4		
Общее количество баллов		26		

**ЛИСТ оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) музыкального руководителя
МБДОУ «Детский сад № 351» г. о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий			
1.1	Реализация ФГОС: поиск, внедрение разнообразных форм и методов в организацию воспитательно - образовательного процесса	2		
1.2	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)			
	- выступление на педагогических советах в МБДОУ, семинарах,	3		
	- проведение открытых мероприятий на уровне МБДОУ, района,	3		
	- участие в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах различного уровня.	3		
1.3	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)			
	уровень МБДОУ, заочное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	1		
	районный, городской, областной уровень	2		
1.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного			
	районный, городской уровень	2		
	областной, всероссийский, международный уровень	3		
	интернет – публикация (каждая должна быть представлена на сайте МБДОУ)	1		
1.5	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1		
1.6	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1		
1.7	Разработка и использование авторских (компилятивных)	1		

	методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)			
1.8	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1		
1.9	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	1		
1.10	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1		
1.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
итого		27		
2	Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, разного возраста и др.), превышение плановой наполняемости			
2.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1		
2.2	Превышение плановой наполняемости	2		
2.3	Наличие в группе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	1		
2.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1		
2.5	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)			
	уровень МБДОУ, районный, городской уровень	2		
	областной, всероссийский, международный уровень	3		
2.6	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	1		
2.7	Результаты участия воспитанников в региональных конкурсах, фестивалях, утвержденных Минобрнауки СО художественно-эстетической направленности			
	участник	1		
	победитель, призер	2		
итого		13		
3	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
3.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:			
	частично соответствует	1		
	соответствует	1		
	соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	2		
3.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)			
	75%-79%;	1		

	80%-89%;	1		
	90% и более	2		
3.3	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе МБДОУ, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО			
	до 30 %	1		
	30% - 50 %	1		
	свыше 50 %	2		
3.4	Качественная подготовка и проведение утренников, развлечений воспитанников	3		
3.5	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	3		
3.6	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1		
3.7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1		
3.8	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1		
3.9	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ художественно-эстетической направленности	1		
3.10	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)			
	стабильно низкий	1		
	снижение на 1%	1		
	снижение на 2%	1		
	снижение на 3% и выше	2		
итого		18		
Общее количество баллов		58		

ЛИСТ оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора по физической культуре

МБДОУ «Детский сад № 351» г. о. Самара

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самостоятельная оценка	Оценка комиссии
1	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий			
1.1	Реализация ФГОС: поиск, внедрение разнообразных форм и методов в организацию воспитательно - образовательного процесса	2		
1.2	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в			

	профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)			
	- выступление на педагогических советах в МБДОУ, семинарах,	3		
	- проведение открытых мероприятий на уровне МБДОУ, района,	3		
	- участие в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах различного уровня.	3		
1.3	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)			
	уровень МБДОУ, заочное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	1		
	районный, городской, областной уровень	2		
1.4	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного			
	районный, городской уровень	2		
	областной, всероссийский, международный уровень	3		
	интернет – публикация (каждая должна быть представлена на сайте МБДОУ)	1		
1.5	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1		
1.6	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1		
1.7	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	1		
1.8	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1		
1.9	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	1		
1.10	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1		
1.11	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
	итого	27		
2	Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, разного возраста и др.), превышение плановой наполняемости			
2.1	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	1		
2.2	Превышение плановой наполняемости	2		
2.3	Наличие в группе воспитанников с ограниченными	2		

	возможностями здоровья, детей-инвалидов			
2.4	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1		
2.5	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)			
	уровень МБДОУ, районный, городской уровень	1		
	областной, всероссийский, международный уровень	2		
	итого	9		
3	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
3.1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:			
	частично соответствует	1		
	соответствует	1		
	соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	2		
3.2	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)			
	75%-79%;	1		
	80%-89%;	1		
	90% и более	2		
3.3	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО			
	до 30 %	1		
	30% - 50 %	1		
	свыше 50 %	2		
3.4	Качественная подготовка и проведение спортивных развлечений	1		
3.5	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	3		
3.6	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1		
3.7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1		
3.8	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1		
3.9	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ художественно-эстетической направленности	1		
3.10	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)			
	стабильно низкий	1		
	снижение на 1%	1		
	снижение на 2%	1		
	снижение на 3% и выше	2		
3.11	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК			

	ГТО (https://www.gto.ru)			
	5%-10%	1		
	11%-19%	1		
	свыше 20%	2		
3.12	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			
	1%	1		
	2%	1		
	3% и выше	2		
	итого	20		
	Общее количество баллов	56		

Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога

МБДОУ «Детский сад № 351» г. о. Самара

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размер выплат в баллах	самооценка	Оценка комиссии
1	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий			
1.1	Внедрение разнообразных форм и методов в организацию коррекционной работы с воспитанниками МБДОУ	1		
1.2	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой МБДОУ, (в зависимости от уровня)			
	- выступление на педагогических советах, семинарах, проведение открытых мероприятий на уровне МБДОУ	2		
	- участие в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах различного уровня.	2		
1.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)			
	- проведение открытых мероприятий на уровне района, города, региона	3		
	- участие в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах различного уровня	3		
1.4	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)			
	участник городского уровня	1		
	лауреат, призер городского уровня, участник регионального, победитель любого уровня	2		
1.5	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)			
	участник городского уровня	1		

	лауреат, призер городского уровня, участник регионального, победитель любого уровня	2		
1.6	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)			
	уровень МБДОУ	1		
	городской, региональный уровень	2		
1.7	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	1		
1.8	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1		
1.9	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1		
1.10	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	1		
1.11	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	1		
1.12	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1		
1.13	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
итого		25		
2	Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, разного возраста), превышение плановой наполняемости			
2.1	Превышение плановой наполняемости	2		
2.2	Наличие в группе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	2		
итого		4		
3	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб	1		
3.2	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:			
	в когнитивной сфере - 20 % - 39%	1		
	в эмоционально-волевой сфере – 40% - 59 %	1		
	в общении – 60% и более	1		
3.3	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников			

	образовательного процесса:			
	отсутствие положительного результата за отчетный период	0		
	наличие положительного результата за отчетный период	1		
3.4	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу)			
	ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся	1		
	создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу)	1		
	ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	2		
3.5	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся			
	51-60%	1		
	61-75%	1		
	76-85%	2		
	свыше 85%	2		
3.6	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся			
	51-60%	1		
	61-75%	1		
	76-85%	2		
	свыше 85%	2		
итого		11		
Общее количество баллов		40		

Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда

МБДОУ «Детский сад № 351» г. о. Самара

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размер выплат в баллах	самооце нка	Оценка комисси и
1	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий			
1.1	Внедрение разнообразных форм и методов в организацию коррекционной работы с воспитанниками МБДОУ	1		

1.2	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим МБДОУ, на уровне МБДОУ, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях			
	- выступление на педагогических советах, семинарах, проведение открытых мероприятий на уровне МБДОУ	2		
	- участие в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах различного уровня.	2		
1.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях			
	- проведение открытых мероприятий на уровне района, города, региона	2		
	- участие в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах различного уровня	2		
1.4	Качественная диагностика нарушений развития воспитанников МБДОУ	1		
1.5	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)			
	уровень МБДОУ	1		
	городской уровень, региональный, всероссийский уровень	2		
1.6	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	1		
1.7	Создание и систематическое использование в работе ЦОР (цифровой образовательный ресурс) и ЭОР (электронный образовательный ресурс) за отчетный период:			
	ЦОР и ЭОР для обучающихся	1		
	ЦОР и ЭОР для родителей	1		
	ЦОР и ЭОР для педагогов	1		
1.8	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1		
1.9	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) (наличие приказов, сертификатов) (в зависимости от уровня)			
	на уровне МБДОУ	1		
	выше уровня МБДОУ	2		
1.10	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне МБДОУ, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	1		
1.11	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета):			

	создание	1		
	создание и реализация	1		
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа	2		
	создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	2		
1.12	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1		
	итого	24		
2	Сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, разного возраста), превышение плановой наполняемости			
2.1	Превышение плановой наполняемости	2		
2.2	Наличие в группе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов	2		
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) (в зависимости от уровня)			
	участники, победители, призеры на уровне МБДОУ	1		
	участники, победители, призеры на городском уровне	2		
	участники, победители, призеры на региональном, всероссийском уровне	2		
	итого	6		
3	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1		
3.2	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)			
	55-60%	1		
	61-75%	1		
	76-85%	1		
	свыше 85%	2		
3.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)			
	55-60%	1		
	61-75%	1		
	76-85%	1		
	свыше 85%	2		
3.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)			
	55-60%	1		
	61-75%	1		

	76-85%	1		
	свыше 85%	2		
3.5	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»			
	20%-39% от числа обучающихся	1		
	40%-59% от числа обучающихся	2		
	60% и более от числа обучающихся	3		
3.6	Организация предметно – развивающей среды, пополнение, содержание	3		
итого		13		
Общее количество баллов		43		

Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда медицинской сестры (диетической) МБДОУ «Детский сад №351» г.о. Самара

Фамилия, имя, отчество _____
Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обеспечение высокой посещаемости МБДОУ воспитанниками			
1.1	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов в части соблюдения требований проведения медицинско-профилактических мероприятий (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	5		
2	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
2.1	Эффективность санитарно-просветительская работы (консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями воспитанников	5		
2.2	Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи	5		
2.3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу медицинской сестры со стороны работников МБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	5		
Максимальное количество баллов по разделу		20		
Максимальное общее количество баллов		20		

**Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтера
МБДОУ «Детский сад №351» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
1.1	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	5		
1.2	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации)	5		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	5		
1.4	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	5		
1.5	Своевременное размещение информации на сайте в системе «Барс»	5		
	Максимальное общее количество баллов	25		

**Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) помощника воспитателя
МБДОУ «Детский сад №351» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Сложность контингента воспитанников			
	Организация присмотра и ухода за воспитанниками в условиях превышения нормативно-установленной наполняемости группы:	5		
	Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ (по оценке воспитателей)	5		
2	Обеспечение высокой посещаемости			
	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии	5		

	фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)			
3	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (работников) на качество присмотра и ухода за воспитанниками	5		
	Максимальное общее количество баллов	20		

**Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) делопроизводителя
МБДОУ «Детский сад № 351» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата составления _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
1.1	Отсутствие обоснованных претензий в части ведения документации и обороту информации	5		
1.2	Обеспечение единой системы делопроизводства, порядка подготовки, оформления, прохождения и контроля за исполнением, учетом и хранением служебных документов, в соответствии с Уставом	5		
1.3	Качественная подготовка и оформление информационных материалов, направленных на повышение качества воспитания и сохранения здоровья воспитанников	5		
1.4	Отсутствие зафиксированных случаев неактуального и недостоверного состояния баз данных, в т.ч. АСУ РСО - 2 модуль (раздел «Сотрудники»)	5		
	Максимальное общее количество баллов	20		

**Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) дворника
МБДОУ «Детский сад №351» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
1.1	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию прилегающей территории	5		
1.2	Отсутствие нарушений содержания территории, прогулочных участков, теневых навесов, игрового оборудования и малых архитектурных форм в соответствии с требованиями СанПиН	5		

	(при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)			
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника со стороны работников МБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	5		
	Максимальное общее количество баллов	15		

Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) машиниста по стирке и ремонту спецодежды МБДОУ «Детский сад № 351» г. о. Самара

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
1.1	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	5		
1.2	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	5		
1.3	Отсутствие обоснованных жалоб работников МБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	5		
	Максимальное общее количество баллов	15		

Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа МБДОУ «Детский сад № 351» г.о. Самара

Фамилия, имя, отчество _____

Дата составления _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
1.1	Отсутствие неправомерных действий (либо бездействие) при предотвращении чрезвычайных и непредвиденных ситуации в ДОУ и на территории	5		
1.2	Отсутствие жалоб на работу сторожа со стороны работников МБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников	5		
1.3	Оперативное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	5		
	Максимальное общее количество баллов	15		

Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) рабочего по комплексному обслуживанию здания МБДОУ «Детский сад № 351»г.о. Самара

Фамилия, имя, отчество _____

Дата составления _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
1.1	Своевременное и качественное выполнение заявок от работников МБДОУ по обеспечению функционирования МБДОУ	5		
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны работников МБДОУ и родителей (законных представителей) воспитанников, отсутствие нарушений правил и норм охраны труда и техники безопасности	5		
1.3	Оперативная помощь в ликвидации последствий аварийных работ в МБДОУ	5		
	Максимальное общее количество баллов	15		

Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений МБДОУ «Детский сад № 351»г.о. Самара

Фамилия, имя, отчество _____

Дата составления _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб работников МБДОУ на качество уборки помещений	5		
1.2	Оперативная помощь в ликвидации последствий аварийных работ в МБДОУ	5		
1.3	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	5		
	Максимальное общее количество баллов	15		

**Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) контрактного управляющего
МБДОУ «Детский сад №351» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
1.1	Отсутствие обоснованных обращений заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	5		
1.2	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации)	5		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	5		
1.4	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	5		
1.5	Своевременное размещение информации на сайте в системе zakupki.gov.ru	5		
	Максимальное общее количество баллов	25		

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад №351»
г. о. Самара

_____/И.В. Львова /

« _____ » _____ 2021 г.

От работников:

Председатель
выборного органа первичной
профсоюзной организации

_____/Н.В. Остаева/

« _____ » _____ 2021 г.

**Лист оценки эффективности труда по формализованным качественным и количественным показателям, позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда) контрактного управляющего
МБДОУ «Детский сад №351» г.о. Самара**

Фамилия, имя, отчество _____
Дата заполнения _____ Подпись _____

№	Критерии оценки	Размеры выплат в баллах	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников (качество работы)			
1.1	Отсутствие обоснованных обращений заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	5		
1.2	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации)	5		
1.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	5		
1.4	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	5		
1.5	Своевременное размещение информации на сайте в системе zakupki.gov.ru	5		
	Максимальное общее количество баллов	25		

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад №351»
г. о. Самара

И.В. Львова
И.В. Львова /
«30» сентября 2021 г.



От работников:

Председатель
выборного органа первичной
профсоюзной организации

Н.В. Остаева
Н.В. Остаева /
«30» сентября 2021 г.