

РАССМОТРЕНО
но Общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад № 177» г.о. Самара
Протокол № 4 от 28.06.2023 года



УТВЕРЖДЕНО
приказом № 197 от 30.06.2023 г.
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 177»
городского округа Самара

Л.М.Кутуева

СОГЛАСОВАНО:

председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 177» г.о. Самара

Никифорова Л.В.

«30» июня 2023 г.

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 177»
городского округа Самара

г. Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 177» городского округа Самара (далее - учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ);
- постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями);
- постановление Администрации городского округа Самара от 02.05.2023 № 410 «О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования» (с дополнениями и изменениями);
- постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара»;
- 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 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введение с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 года № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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 науки Самарской области»;

- Федеральным законом от 07.03.2018 № 41-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда";

- постановлением Администрации городского округа Самара от 25.12.2017 № 1098 "О повышении размеров должностных окладов (окладов) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара";

- приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» (с изменениями);

- постановлением Администрации городского округа Самара от 17 ноября 2011 г. № 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»;

- постановлением Правительства Самарской области от 01.11.22 № 925 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения состоит из должностного оклада (оклада), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется постановлением Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период.

1.5. Месячная заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда руководителям дошкольного образовательного учреждения, за исключением выплат стимулирующего характера и материальной помощи, производится в порядке, определенном настоящим Положением.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя дошкольного образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, устанавливается в кратности 4.

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

1.9. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

1.10. Оплата труда работников Бюджетного учреждения, 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.

1.11. На выплату компенсационных и стимулирующих выплат, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения (далее – ФОТ) осуществляется по формуле:

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

где:

$NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения или нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, доводимая министерством образования и науки Самарской области до городского округа Самара;

NPU_{zi} – величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 года № 8 «Об утверждении Методики определения расчетно-нормативных затрат на оказание органами местного самоуправления и находящимися в их ведении муниципальными учреждениями городского округа Самара муниципальных услуг (выполнение работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений»;

D_{ki} – численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвертым и пятым настоящего пункта, по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и на 1 сентября;

n_z – количество месяцев z -м периоде (8 месяцев, 4 месяцев);

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода (с 1 января – 8 месяцев, с 1 сентября – 4 месяца);

k – дата, на которую используются численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, предусмотренных абзацами четвертым и пятым настоящего пункта, при определении объема средств бюджета городского округа Самара на 1 января и на 1 сентября – 1 января, 1 сентября;

12 – количество месяцев в году;

T – объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.2. Фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2.3. Соотношение базовой части и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет:

базовая часть – не более 78,2%;

стимулирующая часть – не менее 21,8%.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения включается оплата труда работников, исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных выплат.

2.5. Объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения до уровня минимального размера оплаты труда определяется руководителем дошкольного образовательного учреждения исходя из фактической потребности.

2.6. Экономия по фонду оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения направляется на выплату стимулирующих выплат (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальной помощи работникам дошкольного образовательного учреждения.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

3.1. Работникам дошкольного образовательного учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. К компенсационным выплатам относятся:

доплаты за работу в ночное время;

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

доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности;

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.

3.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера руководителя дошкольного образовательного учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и настоящим положением.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) устанавливается в соответствующим приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю

дошкольного образовательного учреждения устанавливается соответствующим распорядительным актом Главы городского округа Самара или лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителя дошкольного образовательного учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера за исключением доплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, начисляются на должностной оклад (оклад) работника дошкольного образовательного учреждения без учета стимулирующих выплат.

3.5. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. При наличии в дошкольном образовательном учреждении не менее двух групп компенсирующей и (или) оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности устанавливается доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности работникам дошкольного образовательного учреждения (включая руководителя дошкольного образовательного учреждения) в размере 20% должностного оклада (оклада).

3.7. Доплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренным статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Доплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада (оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника дошкольного образовательного учреждения сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.10. Доплата за расширение зоны обслуживания, за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 200% должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

3.11. Доплата за выполнение работ различной квалификации производится в порядке, предусмотренном статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Расчет часовой ставки при расчете доплат, указанных в пунктах 3.7. и 3.9. настоящего Положения, рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) работника дошкольного образовательного учреждения на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

4.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников дошкольного образовательного учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю дошкольного образовательного учреждения осуществляются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара, утвержденными постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 № 1585 (далее – Положение № 1585).

4.2. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за высокие результаты работы и качества выполняемых работ;

выплата за интенсивность работы;

выплата за выслугу лет;

единовременные премии;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

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

4.3.1. На выплату за высокие результаты работы и качества выполняемых работ доля стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет:

педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения не менее 54%;

работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, руководителя дошкольного образовательного учреждения) не более 20%.

4.3.2. На выплату за интенсивность работы доля стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет не менее 13%.

4.3.3. На выплату за выслугу лет доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения составляет не менее 13 %.

4.3.4. На выплату единовременных премий и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) направляется экономия фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения.

4.4. Выплата за высокие результаты работы и качества выполняемых работ производится с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты работы и качества работы (эффективность труда), утвержденных локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения с учетом

перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од.

Выплаты за высокие результаты работы и качества выполняемых работ выплачивается одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.

Вновь принятым работникам дошкольного образовательного учреждения и вышедшим из декретного или длительного отпуска выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается не ранее чем через 4 месяца со дня приема на работу.

Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.5. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и (или) коллективным договором.

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам дошкольного образовательного учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при стаже работы от 3 лет до 10 лет - в размере 10 % должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет - в размере 15 % должностного оклада.

Право на получение выплаты за выслугу лет имеющих указанные выше категории работников дошкольного образовательного учреждения, в том числе принятые по совместительству.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) в сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с

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

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

Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получения этой выплаты на основании приказа руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.7. Единовременные премии назначаются работникам дошкольного образовательного учреждения в связи с нерабочими праздничными днями: 23 февраля и 8 марта, профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области, министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Основанием для начисления единовременной премии работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

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

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

Основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам дошкольного образовательного учреждения является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.9. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

4.10. Установление стимулирующих выплат работникам производится по результатам работы за периоды с 1 января по 31 августа (8 месяцев) и с 1 сентября по 31 декабря (4 месяца).

4.11. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

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

Стоимость одного балла по каждому из трех критериев рассчитывается отдельно:

Стоимость 1 балла	=	Объем стимулирующей части по направлению, в руб.	:	Максимальное количество баллов, которые набрали работники, по критерию
----------------------	---	--	---	--

4.12. В соответствии с установленными критериями работники 2 раза в год (до 25 января и до 25 сентября) представляют Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера материалы по самоанализу деятельности.

Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера в двухдневный срок рассматривает предоставленные материалы о показателях деятельности работников.

Размер выплат устанавливается по решению Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, оформленного протоколом, подписанным всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

4.13. Приказ заведующего Бюджетным учреждением об установлении выплаты издается не позднее 28 числа текущего месяца на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.14. Главный бухгалтер Бюджетного учреждения ежемесячно устанавливает выплату на основе решения Комиссии, утвержденного приказом заведующего Бюджетного учреждения.

4.15. Работникам, отработавшим неполный период, надбавка за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.16. При изменении финансирования муниципального задания Бюджетного учреждения (в сторону увеличения или уменьшения) комиссия по распределению стимулирующей выплаты работникам вправе собирать внеочередное заседание с целью изменения объемов стимулирующих выплат.

4.17. По итогам протокола внеочередного заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, заведующий Бюджетным учреждением издаёт приказ к ежемесячной выплате данных стимулирующих выплат в утверждённые ранее сроки.

Размер стимулирующих выплат по результатам работы за период может быть снижен в случаях:

- невыполнения установленных критериев;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных им должностных лиц.

4.18. Назначение стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации, являются:

стаж работы в должности не менее четырех месяцев;

отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;

отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.19. В случае перехода с одной должности на другую работникам устанавливаются стимулирующие выплаты не ранее чем через месяц со дня перехода. Основанием для начисления является письменное заявление работника и протокол комиссии по установлению стимулирующих выплат, в соответствии с утвержденными критериями за полный месяц работы. Начисление стимулирующих выплат работникам по новой должности в переходный период производится по показателям и критериям, установленным по прежней должности.

5. Условия оплаты труда заведующего учреждением и главного бухгалтера

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

5.2. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом заведующего учреждением.

5.3. Должностные оклады заведующего учреждением и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения учреждения к соответствующей группе по оплате труда руководителя.

5.4. С учетом условий труда заведующему учреждением и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5.1 настоящего Положения.

5.6. 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.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

5.7. Заведующему учреждением могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

единовременная премия;

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг.

5.8. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителям учреждений на основании критериев оценки работы.

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается

руководителю учреждения приказом Департамента образования на срок не более одного года.

5.9. Единовременная премия заведующему учреждением может быть установлена в следующих случаях:

выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ, в том числе по подготовке учреждения к новому учебному году; качественное выполнение работ; выполнение работ, определенных в рамках проведения районных, городских, областных, региональных, всероссийских и международных мероприятий), выполнение заданий особой важности и срочности; обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработках и реализации инновационных творческих проектов;

положительные результаты деятельности учреждения за первое полугодие учебного года, учебный год;

в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60 и далее через 5 лет).

5.10. Для заведующего учреждением источниками выплат стимулирующего характера являются:

средства, полученные за счет экономии фонда оплаты труда;

средства, полученные от предоставления учреждением платных образовательных услуг.

5.11. Заведующему учреждением может выплачиваться надбавка за организацию предоставления платных образовательных услуг в зависимости от выполнения следующих критериев:

оперативность учета социального заказа на получение платных образовательных услуг;

эффективность организации платных образовательных услуг;

эффективность обеспечения контроля процесса предоставления платных образовательных услуг;

соблюдение финансовой дисциплины при расходовании средств, полученных от предоставления платных образовательных услуг;

отсутствие обоснованных жалоб на организацию и предоставление платных образовательных услуг.

Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в сфере организации предоставления платных образовательных услуг, выплачиваемой за счет средств, полученных учреждением от предоставления данных услуг, устанавливается заведующему учреждением по ходатайству органа самоуправления учреждения в размере не более 10 процентов от объема средств, привлеченных учреждением в определенный месяц календарного года за организацию предоставления платных образовательных услуг, но не более двух должностных окладов.

5.12. О назначении единовременной премии заведующему учреждением с ходатайством на имя руководителя Департамента образования может обратиться:

орган самоуправления муниципального образовательного учреждения.

В ходатайстве о назначении единовременной премии заведующему учреждением указывается информация о работе заведующего учреждением, в которой должны быть

отражены основания для назначения единовременной премии, размер единовременной премии.

5.13. Заведующему учреждением может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, в следующих случаях:

- длительного (более одного месяца) заболевания работника;
 - заболевания, требующего оперативного вмешательства либо необходимость дорогостоящего лечения;
 - тяжелого финансового положения, связанного с утратой в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранными органами и других форсмажорных обстоятельств;
 - произшедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;
 - смерти работника или смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);
 - бракосочетания работника;
 - рождения ребенка;
 - увольнения в связи с выходом на пенсию из данного учреждения впервые.
- Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи заведующему учреждением является его заявление с приложением подтверждающих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Материальная помощь заведующему учреждением выплачивается по приказу Департамента образования.

5.14. Общая сумма выплаченных в течение года заведующему учреждением выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

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

6.1. Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, выплачивается в размере 2000 рублей.

6.2. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 рублей рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

7. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

7.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей производится молодому, в возрасте не старше 35 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его 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» (далее – педагогический работник).

Датой окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования считается дата решения государственной аттестационной комиссии о присвоении квалификации и выдачи документа об образовании и (или) о квалификации.

7.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику 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 (п. 2 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2020 № 716).

Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику 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 (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 № 620, от 22.07.2014 № 410).

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 5.4.1 настоящего раздела требованиям и принятому на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до вступления в силу постановления 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», денежная выплата производится со дня вступления в силу постановления до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 14.11.2013 № 620, от 22.07.2014 № 410).

7.3. В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 5.4.1 настоящего раздела требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное

образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

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 имеющего стаж работы 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.

7.4. При исчислении срока, указанного в пункте 5.4.1 настоящего раздела, не учитывается время:

- прохождения военной службы или альтернативной гражданской службы;
- обучения по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры и программам подготовки научно-педагогических кадров (в ред. Постановления Правительства Самарской области от 21.09.2020 № 716);
- отпуска по беременности и родам;
- ухода за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- а также не учитывается длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

При исчислении срока, указанного в абзацах третьем и четвертом пункта 6.2., пункте 6.3. настоящего раздела, 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;
- временной нетрудоспособности педагогического работника по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы.

8. Порядок выплаты материальной помощи

8.1. Работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников.

Оказание материальной помощи руководителю дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением № 1585.

8.2. Материальная помощь работникам дошкольного образовательного учреждения выплачивается в следующих случаях:

- длительного (свыше одного месяца) заболевания работника дошкольного образовательного учреждения;
- дорогостоящего лечения работника дошкольного образовательного учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;
- утраты имущества работника дошкольного образовательного учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;
- смерть работника дошкольного образовательного учреждения или близких родственников работника дошкольного образовательного учреждения (супруга (супруги), детей, родителей);
- бракосочетания;
- рождения ребенка;
- к юбилейным датам работников дошкольного образовательного учреждения (50 лет и далее через каждые 5 лет).

В случае смерти работника дошкольного образовательного учреждения выплата материальной помощи производится одному из его близких родственников (супруге (супругу), детям, родителям).

8.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением руководителя дошкольного образовательного учреждения) принимается руководителем дошкольного образовательного учреждения в порядке, размере и на условиях, определенных локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и (или) коллективным договором, на основании письменного заявления работника дошкольного образовательного учреждения или одного из его близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей) (в случае смерти работника дошкольного образовательного учреждения) с приложением подтверждающих документов.

9. Выплата заработной платы, иных платежей

9.1. Заработная плата начисляется работникам дошкольного образовательного

учреждения в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением об оплате труда.

9.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые пол месяца 23 числа и 8 числа, что закрепляется Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения и трудовым договором работника дошкольного образовательного учреждения.

9.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.4. При прекращении действия трудового договора работников дошкольного образовательного учреждения окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

9.5. Оплата отпуска работникам дошкольного образовательного учреждения производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10. Заключение

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.07.2023 г. решением Общего собрания работников дошкольного образовательного учреждения и действует до принятия нового

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <i>воспитатель</i>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
I Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от ФОТ)					
1. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
1.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2			
1.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	2			
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2.1.	Разработка и использование авторских (компилативных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ДОУ. <ul style="list-style-type: none"> • участник в рабочей группе • разработчик методического продукта • использование в работе 	(баллы суммируются) 1 3 2			
2.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном уровне (победитель +2б) • участие на городском уровне, областном (победитель +2б) • участие на общероссийском уровне (победитель +2б) • Заочная форма участия (на любом уровне) 	(баллы суммируются) 2 3 4 1			

2.3.	<p>Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании приказа)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ознакомительная практика • производственная практика • дуальное обучение 	(баллы суммируются) 1 3 3			
2.4.	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • разработка авторской программы, технологии <p>Наличие авторских публикаций в INTERNET различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • методика, технология 	(баллы суммируются) 2 2 3 1 1 2			
2.5.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются) 1 2 3			
2.6.	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются) 1 2 3			
2.7.	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования</p> <ul style="list-style-type: none"> • курсы ПК(от 144 часов) • курсы ПК (от 18 часов) • участие в семинарах, семинарах 	(баллы суммируются) 3 2 1			

2.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации модели педагог-педагог	2			
2.9.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует • соответствует • соответствует / осуществляется творческий(авторский) подход 	1 2 3			
2.10	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки Самарской области («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности <ul style="list-style-type: none"> • участие • победа 	1 3			
2.11	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: 8 и 4 месяца, от списочного состава группы) <ul style="list-style-type: none"> • 70% выполнения детодней • 80% выполнения детодней • 90% выполнения детодней 	3 5 10			
2.12.	Качество работы по профилактике заболеваний (разъяснительная работа с родителями, поддержание микроклимата в группе, проведение закалывающих мероприятий с детьми и т.д.)	3			
2.13.	Отсутствие травм	2			
2.14	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1			
2.15.	Организация эффективного взаимодействия с родителями воспитанников (отсутствие задолженности за питание и содержание) <ul style="list-style-type: none"> - 80% выполнения оплаты -90% выполнения оплаты -100 % выполнения оплаты 	1 2 3			

2.16.	Наличие благодарственных писем от родителей, социальных партнеров, прошедших регистрацию в государственных органах	2		
2.17.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: <ul style="list-style-type: none"> • на первом (отборочном) этапе; • во втором (очном) этапе; • победа во втором (очном) этапе. 	2 4 6		
2.18	Результаты участия воспитанников (детских коллективов, команд) в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием <ul style="list-style-type: none"> • участие на уровне учреждения(победитель +1 балл) • участие на районном уровне (победитель +1 балл) • участие на городском уровне (победитель +1 балл) • участие на региональном уровне (победитель +1 балл) • Заочная форма участия(на любом уровне) 	(баллы суммируются) 1 2 3 4 1		
2.19.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников(По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО(https://www.gto.ru) <ul style="list-style-type: none"> • до 40% • 40-70% • свыше 70% 	1 2 3		
Итого по разделу				
II Выплата за интенсивность работы (не менее 13% от ФОТ)				
3.1.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: <ul style="list-style-type: none"> • специальные образовательные условия созданы (присмотр и уход) 	1 2		

	<ul style="list-style-type: none"> • положительная динамика развития развития наблюдается; специальные образовательные условия созданы 			
3.2.	Превышение плановой наполняемости (группы кратковременного пребывания, объединение групп в связи с производственной необходимостью) -свыше 10% -свыше 20%	1 2		
3.3.	Работа с детьми младшего дошкольного возраста	5		
Итого по разделу				

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____
 Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <u>старший воспитатель, методист</u>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
I Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от ФОТ)					
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	2			
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном уровне (победитель +2б) • участие на городском уровне, областном (победитель +2б) • участие на общероссийском уровне (победитель +2б) Заочная форма участия (на любом уровне)	(баллы суммируются) 2 3 4 1			
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях за отчётный период <ul style="list-style-type: none"> • на уровне ДОУ • на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются) 2 3 4			
2.3.	Доля педагогов ДОУ, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ДОУ, вышедших на аттестацию, за отчётный период <ul style="list-style-type: none"> • на соответствие занимаемой должности • на первую категорию • на высшую категорию 	(баллы суммируются) 1 3 3			

		(за каждого педагога)			
2.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • разработка авторской программы, технологии Наличие авторских публикаций в INTERNET различного уровня по распространению педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • методика, технология 	(баллы суммируются) 2 2 3 1 1 2			
2.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются) 1 2 3			
2.6.	Доля педагогических работников ДОУ, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов от общего числа педагогических работников за отчетный период <ul style="list-style-type: none"> • до 15% • до 30% • свыше 35% 	2 3 4			
2.7.	Сопровождение инновационной (проектной) площадки, инновационного проекта	2			
2.8.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном уровне (победитель +2б) • участие на городском уровне, областном (победитель +2б) • участие на общероссийском уровне (победитель +2б) 	2 3 4 1			

	<ul style="list-style-type: none"> • Заочная форма участия (на любом уровне) 				
2.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3			
2.10.	<p>Результаты участия воспитанников (детских коллективов, команд) в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на уровне учреждения(победитель +1 балл) • участие на районном уровне (победитель +1 балл) • участие на городском уровне (победитель +1 балл) • участие на региональном уровне (победитель +1 балл) • Заочная форма участия(на любом уровне) 	(баллы суммируются)			
2.11.	Использование ИКТ во взаимодействии с педагогами (презентации, мультимедиаформы) Своевременное обновление информации на официальном сайте ДОУ, ведение новостной ленты	1			
2.12	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период	2			
2.13	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели общения педагогического опыта за отчётный период	2			
2.14.	Наличие благодарственных писем от родителей, социальных партнеров, прошедших регистрацию в государственных органах	2			
2.15.	<p>Инновационные формы работы с родителями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совместные выставки, круглые столы, презентации, родительский клуб - родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности - интерактивная форма работы с родителями(в том числе ведение страницы на официальном сайте, ВК, Twitter) 	1 2 1			
2.16	Реализация планов социального партнерства	3			
Итого по разделу					

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <i>учитель-логопед</i>	Количество баллов	Самооценка	Кол-ная оценка	Подтверждающий документ
I Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от ФОТ)					
1. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
1.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2			
1.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	2			
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2.1.	Разработка и использование авторских (компиллятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ДОУ. <ul style="list-style-type: none"> • участник в рабочей группе • разработчик методического продукта • использование в работе 	(баллы суммируются) 1 3 2			
2.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном уровне (победитель +2б) • участие на городском уровне, областном (победитель +2б) • участие на общероссийском уровне (победитель +2б) • Заочная форма участия (на любом уровне) 	(баллы суммируются) 2 3 4 1			
2.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании приказа) <ul style="list-style-type: none"> • ознакомительная практика • производственная практика • дуальное обучение 	(баллы суммируются) 1 3 3			

2.4.	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • разработка авторской программы, технологии <p>Наличие авторских публикаций в INTERNET различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • методика, технология 	(баллы суммируются)			
2.5.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются)			
2.6.	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, ЦМПК, ППК, творческие и рабочие группы, (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются)			
2.7.	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования</p> <ul style="list-style-type: none"> • курсы ПК (от 144 часов) • курсы ПК (от 18 часов) • участие в семинарах, семинарах 	(баллы суммируются)			
2.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации модели педагог-педагог</p>	2			
2.9.	<p>Уровень соответствия развивающей предметно пространственной среды ФГОС ДО и ООП ДОУ/АООП ДО</p> <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует • соответствует • соответствует / осуществляется творческий(авторский) подход 	1 2 3			

2.10.	Наличие благодарственных писем от родителей, социальных партнеров, прошедших регистрацию в государственных органах	2			
2.11.	Отсутствие травм	1			
2.12.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2			
2.13.	<p>Результаты участия воспитанников с ОВЗ и инвалидностью в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки Самарской области («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие • победа 	1 3			
2.14.	<p>Результаты участия воспитанников с ОВЗ и инвалидностью в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на первом (отборочном) этапе; • во втором (очном) этапе; • победа во втором (очном) этапе. 	2 4 6			
2.15	<p>Результаты участия воспитанников с ОВЗ и инвалидностью в (детских коллективов, команд) в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на уровне учреждения (победитель +1 балл) • участие на районном уровне (победитель +1 балл) • участие на городском уровне (победитель +1 балл) • участие на региональном уровне (победитель +1 балл) • Заочная форма участия (на любом уровне) 	(баллы суммируются) 1 2 3 4 1			
Итого баллов по разделу					
II Выплата за интенсивность работы (не менее 13% от ФОТ)					
3.1.	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> • специальные образовательные условия созданы (присмотр и уход) • положительная динамика развития наблюдается; специальные образовательные условия созданы 	1 2			

	Наличие воспитанников с сочетанными нарушениями, работа с двуязычными детьми	1 (за каждого ребенка)			
3.2.	Наличие воспитанников с сочетанными нарушениями, работа с двуязычными детьми				
3.3.	Посещаемость воспитанниками группы в соответствии с циклограммой, утвержденной руководителем ДОУ. <ul style="list-style-type: none"> • 70% выполнения • 80% выполнения • 90% выполнения 	1 3 5			
	Итого по разделу				

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <i>учителя-дефектолога</i>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
I Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от ФОТ)					
1. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
1.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2			
1.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	2			
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2.1.	Разработка и использование авторских (компилативных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ДОУ. <ul style="list-style-type: none"> • участник в рабочей группы • разработчик методического продукта • использование в работе 	(баллы суммируются) 1 3 2			
2.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном уровне (победитель +2б) • участие на городском уровне, областном (победитель +2б) • участие на общероссийском уровне (победитель +2б) • Заочная форма участия (на любом уровне) 	(баллы суммируются) 2 3 4 1			

2.3.	<p>Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дистанльном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании приказа)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ознакомительная практика • производственная практика • дуальное обучение 	(баллы суммируются)		
2.4.	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • разработка авторской программы, технологии <p>Наличие авторских публикаций в INTERNET различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • методика, технология 	(баллы суммируются)		
2.5.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются)		
2.6.	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, ГМПк, ППК, творческие и рабочие группы, (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются)		
2.7.	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования</p> <ul style="list-style-type: none"> • курсы ПК(от 144 часов) • курсы ПК (от 18 часов) • участие в семинарах, семинарах 	(баллы суммируются)		
2.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации</p>	(баллы суммируются)		

	модели педагог-педагог				
2.9.	<p>Уровень соответствия развивающей предметно пространственной среды ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО</p> <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует • соответствует • соответствует / осуществляется творческий(авторский) подход 	1 2 3			
2.10.	<p>Результаты участия воспитанников с ОВЗ и инвалидностью в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки Самарской области («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие • победа 	1 3			
2.11.	<p>Результаты участия воспитанников с ОВЗ и инвалидностью в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на первом (отборочном) этапе; • во втором (очном) этапе; • победа во втором (очном) этапе. 	2 4 6			
2.12	<p>Результаты участия воспитанника с ОВЗ и инвалидностью в (детских коллективов, команд) в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на уровне учреждения(победитель +1 балл) • участие на районном уровне (победитель +1 балл) • участие на городском уровне (победитель +1 балл) • участие на региональном уровне (победитель +1 балл) • Заочная форма участия(на любом уровне) 	1 2 3 4 1			
2.13.	Наличие благодарственных писем от родителей, социальных партнеров, прошедших регистрацию в государственных органах	2			
2.14.	Отсутствие травм	1			
2.15.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2			
	Итого баллов по разделу				
II Выплата за интенсивность работы (не менее 13% от ФОТ)					
3.1.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих				

	<p>особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> • специальные образовательные условия созданы (присмотр и уход) • положительная динамика развития наблюдается; специальные образовательные условия созданы 	<p>1 2</p>		
3.2	Наличие воспитанников с сочетанными нарушениями	1 (за каждого ребенка)		
3.3.	<p>Посещаемость воспитанниками группы в соответствии с циклограммой, утвержденной руководителем ДОУ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70% выполнения • 80% выполнения • 90% выполнения 	1 3 5		
	Итого по разделу			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <i>педагог-психолог</i>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
I Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от ФОТ)					
1. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
1.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2			
1.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	2			
	Итого	4			
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2.1.	Разработка и использование авторских (компильтивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ДОУ. <ul style="list-style-type: none"> • участник в рабочей группы • разработчик методического продукта • использование в работе 	(баллы суммируются) 1 3 2			
2.2.	Результативность презентаций собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном уровне (победитель +2б) • участие на городском уровне, областном (победитель +2б) • участие на общероссийском уровне (победитель +2б) • Заочная форма участия (на любом уровне) 	(баллы суммируются) 2 3 4 1			
2.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании приказа) <ul style="list-style-type: none"> • ознакомительная практика • производственная практика 	(баллы суммируются) 1 3			

	<ul style="list-style-type: none"> • дуальное обучение 		3		
2.4.	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • разработка авторской программы, технологии <p>Наличие авторских публикаций в INTERNET различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • методика, технология 	(баллы суммируются)	2 2 3 1 1 2		
2.5.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются)	1 2 3		
2.6.	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, ПМПк, ППК, творческие и рабочие группы, (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются)	1 2 3		
2.7.	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования</p> <ul style="list-style-type: none"> • курсы ПК(от 144 часов) • курсы ПК (от 18 часов) • участие в семинарах, семинарах 	(баллы суммируются)	3 2 1		
2.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации модели педагог-педагог</p>		2		

2.9.	Уровень соответствия развивающей предметно пространственной среды ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует • соответствует • соответствует / осуществляется творческий(авторский) подход 	1 2 3			
2.10.	Внедрение авторских(компилитивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности.	2			
2.11.	Внедрение авторских(компилитивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности направленности.	2			
2.12	Удовлетворенность педагогов, родителей удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившегося.	2			
2.13.	Наличие благодарственных писем от родителей, социальных партнеров, прошедших регистрацию в государственных органах	2			
2.14.	Отсутствие травм	1			
2.15.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2			
	Итого баллов по разделу				
II Выплата за интенсивность работы (не менее 13% от ФОТ)					
3.1.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: <ul style="list-style-type: none"> • специальные образовательные условия созданы (присмотр и уход) • положительная динамика развития наблюдается; • специальные образовательные условия созданы 	1 2			
3.2.	Наличие воспитанников с сочетанными нарушениями	1 (за каждого ребенка)			
3.3.	Посещаемость воспитанниками группы в соответствии с циклограммой, утвержденной руководителя ДОУ. <ul style="list-style-type: none"> • 70% выполнения 	1			

	<ul style="list-style-type: none"> • 80% выполнения • 90% выполнения 				3	
	Итого по разделу				5	

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« » 20 г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____
 ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <i>Музыкального руководителя</i>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
I Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от ФОТ)					
1. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
1.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2			
1.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	2			
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2.1.	Разработка и использование авторских (компильтивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ДОУ. <ul style="list-style-type: none"> • участник в рабочей группы • разработчик методического продукта • использование в работе 	(баллы суммируются) 1 3 2			
2.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном уровне (победитель +2б) • участие на городском уровне, областном (победитель +2б) • участие на общероссийском уровне (победитель +2б) • Заочная форма участия (на любом уровне) 	(баллы суммируются) 2 3 4 1			
2.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании приказа) <ul style="list-style-type: none"> • ознакомительная практика • производственная практика • дуальное обучение 	(баллы суммируются) 1 3 3			

2.4.	<p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • разработка авторской программы, технологии <p>Наличие авторских публикаций в INTERNET различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • методика, технология 	(баллы суммируются)		
2.5.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются)		
2.6.	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	(баллы суммируются)		
2.7.	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования</p> <ul style="list-style-type: none"> • курсы ПК(от 144 часов) • курсы ПК (от 18 часов) • участие в семинарах, вебинарах 	(баллы суммируются)		
2.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации модели педагог-педагог</p>	2		
2.9.	<p>Уровень соответствия развивающей предметно пространственной среды музыкального зала ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО</p> <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует • соответствует • соответствует творческий(авторский) подход 	1 2 3		
2.10.	<p>Наличие благодарственных писем от родителей, социальных партнеров, прошедших регистрацию в государственных органах</p>	2		

2.11.	Отсутствие травм		2	
2.12.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		1	
2.13.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки Самарской области («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности <ul style="list-style-type: none"> • участие • победа 		1 3	
2.14.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: <ul style="list-style-type: none"> • на первом (отборочном) этапе; • во втором (очном) этапе; • победа во втором (очном) этапе. 		2 4 6	
2.15	Результаты участия воспитанников (детских коллективов, команд) в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием <ul style="list-style-type: none"> • участие на уровне учреждения (победитель +1 балл) • участие на районном уровне (победитель +1 балл) • участие на городском уровне (победитель +1 балл) • участие на региональном уровне (победитель +1 балл) • Заочная форма участия (на любом уровне) 		1 2 3 4 1	
	Итого баллов по разделу			
II Выплата за интенсивность работы (не менее 13% от ФОТ)				
3.1.	Превышения плановой наполняемости (группы кратковременного пребывания, объединение групп в связи с производственной необходимостью) <ul style="list-style-type: none"> -свыше 10% -свыше 20% 		1 2	
3.2.	Работа с детьми младшего дошкольного возраста		5	
	Итого по разделу			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись)

_____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <u>инструктор по физической культуре</u>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
I Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (не менее 54% от ФОТ)					
1. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
1.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2			
1.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	2			
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
2.1.	Разработка и использование авторских (компильтивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ДОУ. <ul style="list-style-type: none"> • участник в рабочей группы • разработчик методического продукта • использование в работе 	(баллы суммируются) 1 3 2			
2.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"> • участие на районном уровне (победитель +26) • участие на городском уровне, областном (победитель +26) • участие на общероссийском уровне (победитель +26) • Заочная форма участия (на любом уровне) 	(баллы суммируются) 2 3 4 1			
2.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, dualном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании приказа) <ul style="list-style-type: none"> • ознакомительная практика • производственная практика 	(баллы суммируются) 1 3			

		3		
2.4.	<ul style="list-style-type: none"> • Дуальное обучение <p>Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • разработка авторской программы, технологии <p>Наличие авторских публикаций в INTERNET различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конспект • статья • методика, технология 	<p>(баллы суммируются)</p> <p>2 2 3</p> <p>1 1 2</p>		
2.5.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	<p>(баллы суммируются)</p> <p>1 2 3</p>		
2.6.	<p>Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на ДОУ • участие на районном уровне • участие на городском уровне и выше 	<p>(баллы суммируются)</p> <p>1 2 3</p>		
2.7.	<p>Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования</p> <ul style="list-style-type: none"> • курсы ПК(от 144 часов) • курсы ПК (от 18 часов) • участие в вебинарах, семинарах 	<p>(баллы суммируются)</p> <p>3 2 1</p>		
2.8.	<p>Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации модели педагог-педагог</p>	<p>2</p>		

2.9.	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО</p> <ul style="list-style-type: none"> • частично соответствует • соответствует • соответствует / осуществляется творческий(авторский) подход 	1 2 3			
2.10.	<p>Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников(По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО(https://www.gto.ru))</p> <ul style="list-style-type: none"> • до 40% • 40-70% • свыше 70% 	1 2 3			
2.11.	<p>Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5-10% • 11-19% • свыше 20% 	1 3 5			
2.12.	Отсутствие травм	2			
2.13.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1			
2.14.	Наличие благодарственных писем от родителей, социальных партнеров, прошедших регистрацию в государственных органах	2			
2.15.	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки Самарской области («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие • победа 	1 3			
2.16.	<p>Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на первом (отборочном) этапе; • во втором (очном) этапе; • победа во втором (очном) этапе. 	2 4 6			

2.17	<p>Результаты участия воспитанников (команд) в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечень мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие на уровне учреждения(победитель +1 балл) • участие на районном уровне (победитель +1 балл) • участие на городском уровне (победитель +1 балл) • участие на региональном уровне (победитель +1 балл) • Заочная форма участия(на любом уровне) 	<p>(баллы суммируются)</p> <p>1 2 3 4 1</p>	
II Выплата за интенсивность работы (не менее 13% от ФОТ)			
3.3.	<p>Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> • специальные образовательные условия созданы (присмотр и уход) • положительная динамика развития наблюдается; специальные образовательные условия созданы 	<p>1 2</p>	
3.7.	<p>Работа с детьми младшего дошкольного возраста</p>	<p>5</p>	
Итого по разделу			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

 Председатель комиссии
 Члены комиссии

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работ по должности <u>уборщик служебных помещений</u>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний за несоблюдение установленного графика уборки помещений	2			
1.2.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецожды, превышения лимитов материальных ресурсов	2			
1.3.	Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	2			
	Итого баллов по разделу	6			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы работника полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____
Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна
« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели <u>работы по комплексному обслуживанию здания</u>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Отсутствие аварийных ситуаций, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	2			
1.2.	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий(бездействий) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	2			
1.3.	Эффективность участия в декораторско-оформительских работ по обеспечению мероприятий и организации условий развивающей пространственно-предметной среды ДДУ	3			
1.4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1-5			
	Итого баллов по разделу	12			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____
 Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <u>помощника воспитателя, младшего воспитателя</u>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
1. Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Сохранность материальных ценностей: отсутствие сколотой и битой посуды, бережное отношение к электроприборам, спецодежде	1			
1.2	Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	1			
1.3	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)	1			
	Итого баллов по данному разделу	3			
2. Интенсивность работы – не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты					
2.1	Посещаемость воспитанниками группы на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: по итогам отчетного периода, от списочного состава группы: - 70% выполнения детодней -80% выполнения детодней -90% выполнения детодней	2 3 5			
2.2	Превышение плановой наполняемости (группы кратковременного пребывания, объединение групп в связи с производственной необходимостью) -свыше 10% -свыше 20%	1 2			
2.3	Организация работы в общеразвивающих группах с воспитанниками с ОВЗ, с особенностями группы здоровья	2			
2.4	Работа с детьми в группах раннего и младшего возраста	2			
2.5	Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, заместителя зав.по АХЧ. Присмотр за детьми во время проведения пед.совета, родительского собрания, участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздники, утренники) и др.	1			
	Итого	15			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы педагога полностью/не полностью соответствует самооценке.

2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии

Члены комиссии

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« ____ » ____ г. ____ (подпись) ____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <u>МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА, врач специалист</u>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Обеспечение посещаемости: 60% по учреждению 65% по учреждению 70% по учреждению	2 3 5			
1.2.	Среднее число дней отсутствия одного ребенка в группе по причине заболевания от 3-5 дней от 5-7 дней	4 2			
1.3.	Эффективность санитарно-просветительской работы(консультирование), пропаганды здорового образа жизни для всех участников образовательного процесса	2			
1.4.	Оперативность по проведению карантинных мероприятий	2			
1.5.	Отсутствие случаев причинения вреда(ущерба) сотрудникам и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия)по оказанию первичной доврачебной помощи	2			
	Итого	15			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы работника полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____
 Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна
 « ____ » ____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <u>машинист по стирке и ремонту спецдежды</u>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закрепленного помещения (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами)	3			
1.2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	2			
1.3.	Сохранность материальных ценностей: -бережное отношение к электроприборам и спецодежде; - обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1 1			
	Итого баллов по разделу	7			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы работника полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна
« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <u>контрактного управляющего</u>	Количество баллов	Самооценка	Кол-ная оценка	Подтверждающий документ
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Качество оформления и своевременность сдачи установленной отчетности в установленные сроки	4			
1.2.	Качественное и результативное ведение учетно-отчетной документации	3			
1.3.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения	3			
1.4.	Качественное и своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами, в т.ч. проведение необходимых работ на официальных сайтах	2			
1.5.	Качественное, своевременное выполнение работ по сопровождению закупочной деятельности	4			
1.6.	Качественное оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	2			
	Итого баллов по разделу	18			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы работника полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <i>кастеляния</i>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Уменьшение качества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность с сравнением с предыдущим отчетным периодом на 3% на 5% на 7%	1 2 3			
1.2.	Эффективность участия в декораторско-оформительских работах по обеспечению мероприятий и организаций условий развивающейся предметно-пространственной среды ДОУ	1-3			
1.3.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецоджды, превышения лимитов материальных ресурсов	1			
	Итого баллов по разделу	7			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы работника полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <i>заместитель заведующего по АХЧ</i>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	3			
1.2.	Эффективная организация работ по озеленению территории, благоустройство	3			
1.3.	Оперативность решения проблем по ремонту оборудования, инвентаря	3			
1.4.	Рациональное использование (экономию) энергоресурсов	3			
1.5.	Своевременный и качественный контроль за проведением ремонтно-строительных работ	3			
1.6.	Соблюдение сроков и порядка размещения и предоставления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт «Информация об энергосбережении и повышение энергетической эффективности»	2			
1.7.	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	2			
1.8.	Высокое качество в планировании мероприятий по пожарной безопасности, комплексной безопасности здания, составлении отчетности по устранимым, ведении документации	1-5			
1.9.	Отсутствие зафиксированных случаев неактуального и недостоверного состояния баз данных в т.ч. АСУ РСО	2			
	Итого баллов по разделу	26			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы работника полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии

Члены комиссии

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <i>делопроизводитель</i>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Отсутствие обоснованных претензий в части ведения документации и обороту информации	3			
1.2.	Эффективность работы с электронной почтой, официального сайта детского сада	3			
1.3.	Отсутствие зафиксированных случаев неактуального и недостоверного состояния баз данных в т.ч. АСУ РСО	2			
1.4.	Рациональное и бережное использование технического оборудования	2			
1.5.	Оперативное оформление информации по запросам Департамента Образования, надзорных органов	5			
	Итого баллов по разделу	15			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы работника полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись)

_____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <i>дворник</i>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Отсутствие нарушений содержания территории, прогудочных участков (озеленение, обрезка кустарников, покос травы) в соответствии с требованиями СанПиН (при условии проведения внешних и внутренних проверок)	2			
1.2.	Участие по благоустройству территории (полив огорода, цветника в выходные дни)	1			
1.3.	Помощь в создании построек из снега, помощь в организации и создания среды на прогудочных участках в разные сезоны года	2			
1.4.	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию прилегающей территории	2			
	Итого баллов по разделу	7			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы работника полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна
 « ____ » ____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <i>главного бухгалтера</i>	Количество баллов	Самооценка	Кол- ная оценка	Подтверждающий документ
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Отсутствие обеспокоенных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей	3			
1.2.	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	5			
1.3.	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствии лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	4			
1.4.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	4			
1.5.	Соблюдение сроков и порядка размещения и предоставления информации на сайтах в сети INTERNET: -официальный сайт РФ- www.bus.gov.ru -Государственная информационная система Самарской области «Система информационно-аналитического обеспечения государственного управления» БАРС	3			
1.6.	Соответствие ведения документации учетной политики ОУ	3			
	Итого баллов по разделу	22			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы работника полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии

Члены комиссии

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна
« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников

за период _____

ФИО _____

№ пункта	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели работы по должности <i>бухгалтера</i>	Количество баллов	Самооценка	Кол-ная оценка	Подтверждающий документ
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ – не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда					
1.1.	Отсутствие обеспокоенных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей	3			
1.2.	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	5			
1.3.	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствии лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	3			
1.4.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	3			
1.5.	Соблюдение сроков и порядка размещения и предоставления информации на сайтах в сети INTERNET: -официальный сайт РФ-www.bus.gov.ru -Государственная информационная система Самарской области «Система информационно-аналитического обеспечения государственного управления» БАРС	3			
1.6.	Соответствие ведения документации учетной политики ОУ	3			
	Итого баллов по разделу	20			

Выводы комиссии по распределению стимулирующих выплат:

1. Оценка качества работы работника полностью/не полностью соответствует самооценке.
2. Рекомендации комиссии:

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

С выводами по распределению стимулирующих выплат ознакомлена, согласна/не согласна
« ____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)