

Принято:

на общем собрании работников
Протокол № 3 от " 30 « июня» 2023г.

Согласовано:

Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБДОУ
«Детский сад № 399» г. о. Самара
С.М. Сафиулина

"30" июня 2023 г.

Утверждено:

Заведующим МБДОУ
«Детский сад № 399» г. о. Самара
Э.Т. Абсаттарова

Приказ № 31-од от "30" июня 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида № 399»
городского округа Самара

2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 399» городского округа Самара (далее – ДОО).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом городского округа Самара.

Отнесение должностей (профессий) к соответствующей профессиональной квалификационной группе производится руководителем ДОО с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, в зависимости от характера преимущественно выполняемых работ, составляющих содержание труда работника дошкольного образовательного учреждения.

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

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

Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников ДОО 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 руководителя ДОО, за исключением выплат стимулирующего характера и материальной помощи, производится в порядке, определенном настоящим Положением.

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

2. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда работников ДОО (далее – ФОТ) осуществляется по формуле:

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

где:

$NROP_{zi}$ - величина нормативных затрат на оказание 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 ДООУ 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 ДООУ, 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 ДООУ, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 № 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 1 сентября;

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

i - наименование соответствующей образовательной программы;

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

k - дата, на которую используется 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 1 сентября – 1 января, 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

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

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

2.3. Соотношение базовой части и стимулирующей части в фонде оплаты труда работников ДООУ составляет:

базовая часть – не более 78,2 %;

стимулирующая часть – не менее 21,8 %.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников ДООУ включается оплата труда работников дошкольных образовательных учреждений исходя из должностных

окладов (окладов) и компенсационных выплат.

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

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

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

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

3.2. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата 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 ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

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

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера руководителю ДОУ устанавливаются трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам ДОУ (за исключением руководителя ДОУ) устанавливается соответствующим приказом руководителя ДОУ.

Конкретный размер выплат компенсационного характера руководителю ДОУ устанавливается соответствующим распорядительным актом Главы городского округа Самара или лица, наделенного правами и обязанностями работодателя в отношении руководителя ДОУ.

3.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, начисляются на должностной оклад (оклад) работника ДОУ 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 ДООУ 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 ДООУ (включая руководителя ДООУ) в размере 20 % должностного оклада (оклада).

3.7. Доплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренном 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 ДООУ 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 зон 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 ДООУ 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 ДООУ производятся выплаты стимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда работников ДООУ.

Выплаты стимулирующего характера руководителю ДООУ 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, утвержденным 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 качество 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 ДООУ распределяется следующим образом:

4.3.1. На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ составляет:

педагогическим работникам ДООУ не менее 54 %;

работникам ДООУ (за исключением педагогических работников ДООУ, руководителя ДООУ) не более 20%.

4.3.2. На выплату за интенсивность работы доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ составляет не менее 13 %.

4.3.3. На выплату за выслугу лет доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ 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 ДООУ.

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

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

Вновь принятым работникам ДООУ 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 ДООУ.

4.5. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям ДООУ 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 ДООУ и (или) коллективным договором.

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа руководителя ДООУ.

4.6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам ДООУ, замещающим

должности профессиональных квалификационных групп «педагогические работники», «врачи и провизоры», «средний медицинский и фармацевтический персонал», «учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, предусмотренные приложением № 2 к настоящему постановлению, в следующих размерах:

стаж работы от 3 лет до 10 лет – 10 % должностного оклада;

стаж работы свыше 10 лет – 15 % должностного оклада.

Право на получение выплаты за выслугу лет имеют указанные выше категории работников ДОУ, 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) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим 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 в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника ДОУ права на получение этой выплаты на основании приказа руководителя ДОУ.

4.7. Единовременные премии назначаются работникам ДОУ 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 ДОУ является приказ руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.8. Премияльная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника ДОУ 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 ДОУ является приказ руководителя ДОУ.

4.9. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам ДООУ (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 ДООУ и устанавливаются в трудовом договоре.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работникам ДООУ (за исключением руководителя ДООУ) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников.

Оказание материальной помощи руководителю ДООУ осуществляется в соответствии с Положением № 1585.

5.2. Материальная помощь работникам ДООУ выплачивается в следующих случаях:

длительного (свыше одного месяца) заболевания работника ДООУ;

дорогостоящего лечения работника ДООУ (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;

утраты имущества работника ДООУ в результате пожара, стихийного бедствия;

смерть работника ДООУ или близких родственников работника ДООУ (супруга (супруги), детей, родителей);

бракосочетания;

рождения ребенка;

к юбилейным датам работников ДООУ (50 лет и далее через каждые 5 лет).

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

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

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Порядок, условия и размер ежемесячных выплат

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера начисляются по бальной системе, устанавливаются на один год (с сентября по август).

4.1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы сотрудника (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, согласно Приложению 1.

4.1.3. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

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

4.1.4. Ежемесячная стимулирующая выплата выплачивается на основании решения комиссии по распределению стимулирующей выплаты, по приказу заведующего учреждением в пределах стимулирующей части ФОТ.

4.1.5. Работникам, отработавшим неполный период (месяц, квартал, год) стимулирующая выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

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

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

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

4.3. Денежная выплата молодому педагогическому работнику

4.3.1. Денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 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 высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее - педагогический работник).

4.3.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)

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

4.3.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической

специальности.

В случае перехода молодого педагогического работника, 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.

4.3.5. В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы 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 трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

4.3.6. При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

5. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

Комиссия создается с целью оценки качества работы сотрудников ДООУ на основании решения Общего собрания работников ДООУ и утверждается приказом руководителя ДООУ.

Члены комиссии выбираются на Общем собрании работников ДООУ в количестве трех человек из числа работников ДООУ. Работу комиссии возглавляет председатель, который избирается из числа его членов. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведет заседание, оформляет итоговую оценочную ведомость и представляет её руководителю ДООУ.

Члены комиссии:

- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работы ДООУ в соответствии с критериями;
- осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников в соответствии с разработанными критериями;
- в пределах своей компетенции запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работников учреждения;
- обеспечивает объективность принимаемых решений;
- оформляют принятое решение протоколом.

С решением комиссии сотрудники знакомятся в индивидуальном порядке. В течение двух рабочих дней работник, не согласный с решением комиссии, может подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его деятельности по критериям. Основанием для такого заявления могут быть только факты допущения технических ошибок, нарушения процедуры, должностного контроля, повлекшие необъективную оценку профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки в течение двух дней со дня принятия заявления. Конкретный размер выплат из стимулирующей части ФОТ каждому работнику оформляется приказом заведующего ДОУ.

Приложение 1.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
<i>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>		
1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	1 2 3
2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) 75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3
3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	3
4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3
5.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	3
6.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей 1 программа 2 программы более 2	1 2 3
7	Профессиональная активность педагога: руководство творческой группой профсоюзная деятельность участие в работе творческих групп участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности участие в подготовке и проведении методических объединений, конференций, семинаров; участие в проведении педагогических советов (реферат, доклад, сообщение из опыта работы); мастер-классов проведение открытых просмотров,	3 3 2 1 1 1 2 3
8	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы) до 70%; выше 70%	1 2

9	Организация эффективного взаимодействия с родителями воспитанников (отсутствие задолженности за питание и содержание ребенка или минимальная задолженность): 80% выполнения оплаты 90% выполнения оплаты 100% выполнения оплаты	1 2 3
10	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей: участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	3
Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
9	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: Победитель Призер Участник (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	3 2 1
10	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	1 2 3
11	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня) ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный Интернет	1 2 3 4 5 1
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
12	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	2
13	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1
Результативность организационно-методической деятельности педагога		
14	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня) Образовательный округ Регион РФ	3 3 3
15	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) ОО	1

	Муниципалитет	2
	Образовательный округ	3
	Регион	4
	РФ	5
	Международный	6
	Интернет	1
16	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3
17	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта:	
	ОО	1
	Муниципалитет	2
	Образовательный округ	3
	Регион	4
	РФ	5
	Международный	6
	Интернет	1
18	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	
	ОО	1
	Муниципалитет	2
	Образовательный округ	3
	Регион	4
	РФ	5
	Международный	6
	Интернет	1
19	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	
	ОО	1
	Муниципалитет	2
	Образовательный округ	3
	Регион	4
	РФ	5
	Международный	6
	Интернет	1
20	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3
21	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3
Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
22	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	
	стабильно низкий;	1
	снижение на 1%;	2
	снижение на 2%;	3
	снижение на 3%	4
23	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По	

	данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) 5%-10%; 11%-19%; свыше 20%	1 2 3
24	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: 1% 2% 3% и выше	1 2 3
25	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	3
26	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3
27	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3
28	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	3
Интенсивность работы		
1	Работа с детьми ОВЗ: 10% от общего числа воспитанников группы 20% 30% и более	1 2 3
2	Работа с детьми разного возраста	3
3	Превышение плановой наполняемости: на 10% от общего числа воспитанников группы на 20% на 30% и более	1 2 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога	Количество о баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39%; 40%-59%; 60% и более	1 2 3
1.2	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю,	1 2

	завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	3
1.3	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня): ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный	1 2 3 4 5 6
1.4	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня): ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный	1 2 3 4 5 6
1.5	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
1.6	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся: 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
1.7	Профессиональная активность педагога: руководство творческой группой профсоюзная деятельность участие в работе творческих групп участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности участие в подготовке и проведении методических объединений, конференций, семинаров; участие в проведении педагогических советов (реферат, доклад, сообщение из опыта работы); мастер-классов проведение открытых просмотров,	3 3 2 1 1 1 2 3

2.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках): ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный Интернет	1 2 3 4 5 6 1
2.2	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1
3.Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный Интернет	1 2 3 4 5 6 1
3.2	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер), в зависимости от уровня (победа + 1 бал) ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный Заочное участие	1 2 3 4 5 6 1
3.3	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня): Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный Интернет	2 3 4 5 6 1
3.4	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня): Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ	2 3 4

	Международный Интернет	5 6 1
3.5	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 2 3
3.6	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом: 1%-5%; 5% до 10%; более 10%	1 2 3
3.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
3.8	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей: участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	3
Интенсивность работы		
1	Работа с детьми ОВЗ: 10% от общего числа воспитанников группы 20% 30% и более	1 2 3
2	Работа с детьми разного возраста	3
3	Превышение плановой наполняемости: на 10% от общего числа воспитанников группы на 20% на 30% и более	1 2 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда (в т.ч. для детей с ограниченными возможностями здоровья)	Количество баллов
Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий		
1.1. Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):		
1.1.1	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся;	1 2 3

	60% и более от числа обучающихся	
1.1.2	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	1 2 3
1.2	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов) (в зависимости от уровня) ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный Заочное участие	1 2 3 4 5 6 1
1.3	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
1.4	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
1.5	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования) 55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
2.1	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	1
2.2	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	1 1 1
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
3.1	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов: участник, лауреат, призер, победитель) в зависимости от уровня (победа + 1 бал)	

	ОО	1
	Муниципалитет	2
	Образовательный округ	3
	Регион	4
	РФ	5
	Международный	6
	Заочное участие	1
3.2	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3
3.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	
	ОО	1
	Муниципалитет	2
	Образовательный округ	3
	Регион	4
	РФ	5
	Международный	6
	интернет	1
3.4	Профессиональная активность педагога: руководство творческой группой профсоюзная деятельность участие в работе творческих групп участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности участие в подготовке и проведении методических объединений, конференций, семинаров; участие в проведении педагогических советов (реферат, доклад, сообщение из опыта работы); мастер-классов проведение открытых просмотров,	3 3 2 1 1 1 2 3
3.5	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ (наличие подтверждающих документов, приказов, аналитической справки о результатах деятельности педагога)	
	ОО	1
	Муниципалитет	2
	Образовательный округ	3
	Регион	4
	РФ	5
3.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
3.7	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и	1 2

	рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	3 4
3.8	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей: участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	3
3.9	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей: участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	3
Интенсивность работы		
1	Работа с детьми ОВЗ: 10% от общего числа воспитанников группы 20% 30% и более	1 2 3
2	Работа с детьми разного возраста	3
3	Превышение плановой наполняемости: на 10% от общего числа воспитанников группы на 20% на 30% и более	1 2 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1	Сохранность контингента обучающихся в возрасте 5-18 лет в объединении дополнительного образования от первоначального набора в объединение дополнительного образования за отчетный период: 70%-74%; 75%-79%; 80% и более	1 2 3
1.2	Соответствие дополнительной общеобразовательной программы, разработанной педагогом дополнительного образования, современным требованиям Целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей: модульная дополнительная общеобразовательная программа; разноуровневая дополнительная общеобразовательная программа; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в сетевой форме; дополнительная общеобразовательная программа, реализуемая в дистанционном формате (или с применением дистанционных технологий); дополнительная общеобразовательная программа, включающая элементы наставничества (при разработке педагогом нескольких программ, баллы начисляются за каждую программу)	1 2 3 4 5
1.3	Профессиональная активность педагога: руководство творческой группой профсоюзная деятельность участие в работе творческих групп участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности участие в подготовке и проведении методических объединений, конференций,	3 3 2 1 1

	семинаров; участие в проведении педагогических советов (реферат, доклад, сообщение из опыта работы); мастер-классов проведение открытых просмотров,	1 2 3
1.4	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	1
1.5	Реализация педагогом дополнительного образования адаптированных дополнительных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ	1
1.6	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений:	1
1.7	Доля позитивных отзывов, обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей) о качестве организации образовательного процесса на сайте ОО, сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», от общего количества отзывов обучающихся объединения дополнительного образования и их родителей (законных представителей): 70%-79%; 80% и более	1 2
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		
2.1	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях, олимпиадах и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться)	1 2 3 4 5
2.2	Доля обучающихся объединения дополнительного образования – победителей и призеров мероприятий (конкурсов, соревнований, фестивалей, конференций, олимпиад и другое), в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в мероприятиях, на уровне: ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться): до 5%; (+1 бал) 5-10% (+2 бал) 10-15%(+3 бал) свыше 15% (+4 бал)	1 2 3 4 5
2.3	Доля обучающихся объединения дополнительного образования, принявших участие в социальных проектах, в общей численности обучающихся объединения дополнительного образования (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться): ОО; муниципалитета, образовательного округа; региона РФ, международном (баллы могут суммироваться):	1 2 3 4 5

	<p>до 5%; (+1 бал)</p> <p>5-10% (+2 бал)</p> <p>10-15%(+3 бал)</p> <p>свыше 15% (+4 бал)</p>	
2.4	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p> <p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>10-15%</p> <p>свыше 15%</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
2.5	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, от общего количества обучающихся объединения дополнительного образования, за отчетный период</p> <p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>10-15%</p> <p>свыше 15%</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
2.6	<p>Получение грантов (индивидуальных и (или) коллективных), направленных на развитие объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>муниципалитет</p> <p>образовательный округ;</p> <p>регион РФ,</p> <p>международный</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе		
3.1.	<p>Доля обучающихся объединения дополнительного образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся объединения дополнительного образования</p> <p>до 5%;</p> <p>5-10%</p> <p>10-15%</p> <p>свыше 15%</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
3.2.	<p>Продвижение деятельности объединения дополнительного образования образовательной организации (структурного подразделения) через освещение на сайте образовательной организации, на сайте «Навигатор дополнительного образования детей Самарской области», в социальных сетях, в средствах массовой информации (в зависимости от уровня) за отчетный период (баллы могут суммироваться)</p> <p>муниципалитет</p> <p>образовательный округ;</p> <p>регион РФ,</p> <p>международный</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога		
4.1	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе (издание публикаций, выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях, мастер-классах, заседаниях методических объединений и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут</p>	

	суммироваться): ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный Интернет	1 2 3 4 5 6 1
4.2	Участие педагогического работника в работе экспертных советов, конкурсных комиссий, творческих проектных групп, жюри конкурсов, организации и судействе спортивных соревнований за отчетный период, (в зависимости от уровня): участие в работе краткосрочной целевой группы; на постоянной основе в течение календарного года (баллы могут суммироваться)	1 2
4.3	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный Интернет	1 2 3 4 5 6 1
4.4	Реализация педагогическим работником образовательных (воспитательных) проектов (профильные смены, учебно-тренировочные сборы, походы, выездные массовые мероприятия и другое) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться) ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный	1 2 3 4 5 6
4.5	Реализация совместных с родителями (законными представителями) различных мероприятий и проектов за отчетный период	1
4.6	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1	Отсутствие фактов травматизма среди обучающихся объединения дополнительного образования во время образовательного процесса	1
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога со стороны участников образовательных отношений	1
5.3	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей: участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	3
Интенсивность работы		
1	Работа с детьми ОВЗ: 10% от общего числа воспитанников группы 20% 30% и более	1 2 3

2	Работа с детьми разного возраста	3
3	Превышение плановой наполняемости: на 10% от общего числа воспитанников группы на 20% на 30% и более	1 2 3

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
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	3
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 (в зависимости от уровня): ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный	1 2 3 4 5 6
2.2	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня): ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный	1 2 3 4 5 6
2.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период: до 90%; 91%-100%	3 5
2.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	3
2.5	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня): ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный	1 2 3 4 5 6
2.6	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта –	

	победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня) Образовательный округ Регион РФ	2 3 4
2.7	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня): Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный	2 3 4 5 6
2.8	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня): ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный	1 2 3 4 5 6
2.9	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1
2.10	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня): ОО Муниципалитет Образовательный округ Регион РФ Международный	1 2 3 4 5 6
2.11	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей: участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	3

№	Критерии оценки качества работы по должности младший воспитатель	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3
2	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы): до 70%; выше 70%	1 3
3	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	2
4	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	2

5	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2
6	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	
7	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей: участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	6
8	Сохранность материальных ценностей: отсутствие сколотой и битой посуды Бережное отношение к спецодежде, мягкому инвентарю Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление (по результатам внутренней проверки)	2 2 6
9	Своевременное выполнение распоряжений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала. Присмотр за детьми во время проведения педсовета, родительского собрания и других мероприятий	2
Интенсивность работы		
1	Работа с детьми ОВЗ: 10% от общего числа воспитанников группы 20% 30% и более	1 2 3
2	Работа с детьми разного возраста	3
3	Превышение плановой наполняемости: на 10% от общего числа воспитанников группы на 20% на 30% и более	1 2 3

№	Критерии оценки качества работы по должности заместитель заведующего по АХЧ	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	2
2.	Организация общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.), участие в организации мероприятий на уровне ДОУ	2
3.	Эффективная организация работ по озеленению территории, благоустройство	2
	Оперативность решения проблем по ремонту оборудования, инвентаря	2
4.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	2
5.	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	2
7.	Контроль за проведением ремонтно-строительными работами	2
8	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»	4
9	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	2
10	Высокое качество в планировании мероприятий по охране труда, составлении отчетности по установленным формам, ведении документации по охране труда	2
11.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	2

№	Критерии оценки качества работы по должности главный бухгалтер	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец года	2
2.	Разработка новых программ, положений, проектов	2
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	2
4.	Отсутствие замечаний претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности	2
5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей	4
6.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно – распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	2
7.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт РФ – www.bus.gov.ru www.zakupki.gov.ru www.torgi.dfsamara.ru	2 2 2
8.	Своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами в соответствии с 44-ФЗ	10
9.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	4

10.	Соответствие ведения документации учетной политике ОУ	2
11	Работа с Поставщиками поставки продуктов в ОУ	2

№	Критерии оценки качества работы по должности бухгалтер	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	2
2.	Проведение мероприятий по устранению задолженности за содержание воспитанников в ДОУ	2
3.	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	2
4.	Качественное ведение личных дел сотрудников, своевременной внесение в них информации	2
5.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	2
	Работа с Поставщиками по поставки продуктов в ОУ	2

№	Критерии оценки качества работы по должности машинист по стирке и ремонту спецодежды	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения	2
2.	- Соблюдение правил и норм охраны труда; - правил пожарной безопасности;	2 2
3.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории.	2
4	Сохранность материальных ценностей: - бережное отношение к электроприборам и спецодежде; - обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	2 2
5	Участие в подготовке к ремонту мягкого инвентаря	2

№	Критерии оценки качества работы по должности кастелянша	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом. На 3% на 5%	2 4
2.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	2
3.	Выполнение дополнительной работы (в т.ч. пошив мягкого инвентаря, костюмов)	2
4	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	2 2

5.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения.	2
----	--	---

№	Критерии оценки качества работы по должности дворник	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Содержание дворником территории, прогулочных участков (озеленение, обрезка кустарника, покос травы) в соответствии с требованиями СанПиН	4
2.	Оперативность в обеспечении доступа в ДОУ в зимнее время года, обработки дорожек, очистка от наледи	4
3.	Участие по благоустройству территории (полив огорода, цветника в выходные дни, очистка крыльца и входов и здание от снега).	2
4.	Выполнение дополнительного объема работ, выполнение поручений руководителя	2
5.	Помощь в организации и создании РППС на прогулочных участках в разные сезоны года	4
6.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	2

№	Критерии оценки качества работы по должности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2
2.	Выполнение срочных, непредвиденных работ	2
3.	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса, участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	4

№	Критерии оценки качества работы по должности уборщик служебных помещений	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений	2
2.	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса, участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	2
3.	Качественная работа по подготовке учреждения к работе в разные сезоны	2
4.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	2 2
5.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения	2

№	Критерии оценки качества работы по должности делопроизводитель	Количество баллов
---	--	-------------------

Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Оперативное и качественное оформление информации по запросам	2
2.	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	2
3.	Поддержание в актуальном состоянии баз данных воспитанников, в т.ч. АСУ РСО (не реже 1 раза в неделю)	2
4.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	2

№	Критерии оценки качества работы по должности медицинская сестра	Количество баллов
Высокие результаты работы и качество выполняемых работ		
1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3
2.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы): до 70%; выше 70%	1 3
3.	Организация, помощь в проведении закалывающих процедур, здоровьесберегающих мероприятий	1
4.	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	1
5.	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	2
6.	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов	2
7.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	2