

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием работников  
МБДОУ «Детский сад №33» г.о. Самара  
протокол № 3 от 22.06.2023 г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
Мараева Е.Ю.  
22.06.2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ «Детский сад №33» г.о.  
Самара

Е.В. Лаврушева  
Приказ № 46-п от 24.11.2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Детский сад №33» городского округа Самара**  
**(МБДОУ «Детский сад №33» г.о. Самара)**

Введено в действие с 01.07.2023г

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 33» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (в редакции Постановлений Администрации городского округа Самара от 15.03.2010 N 237, от 17.11.2011 N 1585, от 27.12.2012 N 1804, от 15.07.2014 N 999, от 13.04.2018 N 272, от 01.04.2022 N 213, от 26.12.2022 № 1180, от );
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 №526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";
- 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 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях" (с дополнениями и изменениями);
- постановлением администрации г. о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г. о. Самара» (с изменениями);
- 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»;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Администрации городского округа Самара от 25.08.2021г № 618 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Самара от 17.11.2011г № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера

и оказания материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»;

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

- Постановлением Правительства Самарской области от 21.09.2020г. № 716 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы;

- Постановлением Правительства Самарской области от 19.03.2021 № 146 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» и иными нормативными документами.

1.3. Отнесение должностей (профессий) к соответствующей профессиональной квалификационной группе производится руководителем дошкольного образовательного учреждения 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.

1.4. Заработная плата работников Бюджетного учреждения состоит из должностного оклада (оклады), а также компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

1.5. Должностные оклады (оклады) работников Бюджетного учреждения устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

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

Должностные оклады устанавливаются в течении срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, не зависимо от перерыва в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности

педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение № 3 к Отраслевому соглашению по образовательным организациям на 2021-2023 годы).

Заведующий учреждения своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования и квалификационной категории; рабочим – с учетом имеющегося квалификационного разряда.

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

б) до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно, не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательных организаций высшего образования, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

1.6. 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.

1.7. Оплата труда заведующего Бюджетным учреждением, за исключением выплат стимулирующего характера и материальной помощи, производится в порядке, определенном настоящим Положением.

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

Выплаты стимулирующего характера заведующему Бюджетным учреждением устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи руководителям образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара.

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

Выплаты стимулирующего характера могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

1.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Бюджетного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой 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.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются штатным расписанием Бюджетного учреждения, утвержденным приказом заведующего Бюджетным учреждением.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от отнесения Бюджетного учреждения к соответствующей группе оплаты труда руководителя.

1.9. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем два раза в месяц: за первую половину месяца 16 числа текущего месяца, за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 1 числа месяца, следующего за расчетным, путём перечисления на банковские зарплатные карточки работников на условиях договора об организации обслуживания банковских карт работников, заключенного организацией с ПАО «Сбербанк России».

Работник вправе заменить кредитную организацию, определенную в коллективном договоре, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При приеме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна переводиться заработная плата работника и реквизиты.

В случае выбора работником кредитной организации, отличной от определенной в коллективном договоре, расходы по оформлению и обслуживанию банковской карты осуществляется работником самостоятельно на условиях договора, заключенного работником с кредитной организацией.

1.10. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, 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 Бюджетного учреждения осуществляется по формуле:

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

NROP<sub>zi</sub> - 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 Бюджетного 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 Бюджетного учреждения, доводимая министерством образования и науки Самарской области до городского округа Самара;

NP<sub>Uzi</sub> - 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 Бюджетного учреждения, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 N 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<sub>ki</sub> - 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<sub>z</sub> - 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 Бюджетного учреждения до уровня минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

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

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

базовая часть - не более 78,2%;

стимулирующая часть - не менее 21,8%.

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения включается оплата труда работников Бюджетного учреждения исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

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

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

2.7. Фонд оплаты труда от приносящей доход деятельности (платные услуги – далее ПУ) формируется из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Работники Бюджетного учреждения, принимающие участие в организации и

оказании ПУ, получают заработную плату из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда ПУ формируется на календарный год.

$$\text{ФОТ пу} = \text{Н} * \text{Рсу} * 55\%, \text{ где}$$

ФОТ пу – фонд оплаты труда из средств, поступивших от приносящей доход деятельности;

Н – количество человеко-часов;

Рсу – стоимость одного занятия в рублях.

### **3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат**

3.1. Работникам Бюджетного учреждения 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 Бюджетного учреждения (за исключением заведующего Бюджетным учреждением) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Бюджетного учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера заведующему Бюджетным учреждением устанавливаются трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.

Конкретный размер выплат компенсационного характера работникам Бюджетного учреждения (за исключением заведующего Бюджетным учреждением) устанавливается соответствующим приказом заведующего Бюджетным учреждением.

Конкретный размер выплат компенсационного характера заведующему Бюджетного 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 Бюджетного 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 Бюджетном 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 Бюджетного учреждения (включая заведующего Бюджетным учреждением) в размере 20% должностного оклада (оклада).

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

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

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

Сторожакам (вахтерам) Бюджетного учреждения устанавливается суммированный учет рабочего времени по итогам учетного периода – один календарный год.

Доплата за ночное время, сверхурочное, в выходные и праздничные дни оплачивается сверх МРОТ (постановление Конституционного Суда от 11.04.2019г. № 17-П).

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

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

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам Бюджетного учреждения, получающим оклад (должностной оклад), за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день осуществляется доплата в размере:

не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного



оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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 Бюджетного учреждения сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьей 152 Трудового кодекса 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.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы по соглашению сторон, оплачивается сверх МРОТ (постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019г. №40-П).

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение) (глава 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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 Бюджетного учреждения на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

При оплате труда в выходной и (или) нерабочий праздничный день учитывается не только должностной оклад (оклад) и процентные надбавки, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе все премии (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, Постановление Конституционного

Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П).

3.13. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную нагрузку (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, (гарантируемых согласно пункту 2.2., приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601).

#### **4. Порядок и условия назначения стимулирующие выплаты**

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

Выплаты стимулирующего характера заведующему Бюджетного 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, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 17.11.2011 N 1585 (далее - Положение N 1585).

Выплаты стимулирующего характера заведующему Бюджетным учреждением осуществляется 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 (с изменениями).

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).

Дополнительная **ежемесячная денежная выплата** в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 N 186 (ред. от 08.12.2022) "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области".

Отдельным педагогическим работникам Бюджетного учреждения производится следующие дополнительные выплаты:

**Ежемесячная надбавка педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет**, на основании Постановления Администрации городского округа Самара от 28.01.2013 N 31 (ред. от 20.05.2014) "О повышении размера должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей "педагогические работники", финансируемых из бюджета городского округа Самара".

**Ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику** в размере 5000 (пяти тысяч) рублей на основании Постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 N 239 (ред. от 01.11.2022) "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области".

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

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

педагогическим работникам Бюджетного учреждения не менее 54%;

работникам Бюджетного учреждения (за исключением педагогических работников Бюджетного учреждения, заведующего Бюджетным учреждением) не более 20%.

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

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

4.4. Установление стимулирующих выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы производится по результатам работы за периоды с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

**4.5. Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы и качество выполняемых работ** устанавливаются работнику с учетом:

для педагогических работников Бюджетного учреждения – критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (Приложение 1), разработанных с учетом 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 N 412-од.;

для других работников Бюджетного учреждения (за исключением педагогических работников Бюджетного учреждения, заведующего Бюджетным учреждением) – критериев эффективности труда работников Бюджетного учреждения (Приложение 1), разработанных Бюджетным учреждением самостоятельно.

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

4.5.2. Вновь принятым работникам Бюджетного учреждения выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается не ранее чем через 4 месяца со дня приема на работу.

4.5.3. Начисление выплат за высокие результаты работы и качество выполняемых работ осуществляется по бальной системе в соответствии с Приложением 1.

4.5.4. Размер выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ и стоимость одного балла рассчитывается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №33» городского округа Самара.

4.5.5. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производится пропорционально отработанному времени и на основании приказа заведующего Бюджетным учреждением.

4.6. **Выплата за интенсивность работы** производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям Бюджетного учреждения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными в Приложении 1.

4.6.1. Начисление выплат за интенсивность работы осуществляется по бальной системе. Размер выплат и стоимость одного балла рассчитывается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №33» городского округа Самара.

4.6.2. Выплата за интенсивность работы производится пропорционально отработанному времени и на основании приказа заведующего Бюджетным учреждением.

4.7. **Выплата за выслугу лет** устанавливается работникам Бюджетного учреждения, замещающим должности профессиональных квалификационных групп "педагогические работники", "врачи и провизоры", "средний медицинский и фармацевтический персонал", "учебно-вспомогательный персонал" второго уровня, предусмотренные приложением N 2 к Постановлению Администрации городского округа Самара от 02.05.2023 N 410 "О внесении изменений в постановление Главы городского округа Самара от 27.01.2009 N 39 "Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара", 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 Бюджетного учреждения, в том числе принятые по совместительству.

4.7.1. 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, лицевого счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.7.2. 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 пункте 4.7., суммируется.

4.7.3. Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника Бюджетного учреждения права на получение этой выплаты пропорционально отработанному времени и на основании приказа заведующего Бюджетным учреждением.

4.8. **Единовременные премии** назначаются работникам Бюджетного 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.

4.8.1. Размер единовременной премии устанавливается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №33» городского округа Самара и заносится в Протокол заседания Комиссии.

Основанием для начисления единовременной премии работникам Бюджетного учреждения является приказ заведующего Бюджетным учреждением.

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

На премиальную выплату по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) направляется экономия фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

Решение о премиальной выплате по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и её конкретном размере принимается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №33» городского округа Самара и заносится в Протокол заседания Комиссии.

Премия может устанавливаться всем сотрудникам, в независимости от окончания испытательного срока на усмотрение Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №33» городского округа Самара.

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

Основанием для начисления премиальной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам Бюджетного учреждения является приказ заведующего Бюджетным учреждением.

Для установления размера премии за счет средств, полученных от экономии фонда оплаты труда, бальная шкала не применяется.

В случае принятия решения Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №33» городского округа Самара о поощрении уволенного сотрудника в текущем месяце, производится перерасчет и корректируется причитающаяся бывшему работнику сумма, т.е. производится дополнительная выплата.

4.10. Размеры и условия установления стимулирующих выплат работникам Бюджетного учреждения (за исключением заведующего Бюджетным учреждением) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Бюджетного учреждения и

устанавливаются в трудовом договоре.

**4.11. Порядок выплаты ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам**

4.11.1. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается на ставку заработной платы и определяется размер данной выплаты Постановлением Правительства Самарской области от 15.04.2015 N 186 (ред. от 08.12.2022) "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области".

4.11.2. Работникам, отработавшим неполный период, выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

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

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

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

**4.13. Денежная выплата молодому педагогическому работнику**

4.13.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 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 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное Бюджетное 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», в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 N 239 (ред. от 01.11.2022) "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области"

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.

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.

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.

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

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.13.1. настоящего Положения 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.

4.13.3. В случае перехода молодого, в возрасте до 35 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования или в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» во время его обучения по образовательным программам высшего образования и имеющим стаж 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.

4.13.4. При исчислении срока, указанного в пунктах 4.13.1. настоящего Положения 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 N 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 гражданина вследствие заболевания, травмы.

При исчислении срока, указанного в пункта 4.13.1 и 4.13.2. настоящего Положения становления, 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;
- а также не учитывается временная нетрудоспособность педагогического работника по беременности и родам, длительная (более трех месяцев) временная нетрудоспособность педагогического работника вследствие заболевания, травмы. (п. 5 в ред. Постановления Правительства Самарской области от 13.01.2016 N 3).

4.13.5. Выплата рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

4.14. Расчет стоимости одного бала в течение установленного периода может меняться в следующих случаях:

- предоставления педагогическим и иным работником в Комиссию информации об эффективных показателях своего труда, отработавшего в Бюджетном учреждении 4 месяца со дня трудоустройства;
- изменения количества сотрудников, подлежащих установлению стимулирующих выплат за конкретный период времени;
- изменение фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения в связи с увеличением или уменьшением государственного (муниципального) задания;

В данных случаях Комиссией проводится внеплановое заседание с оформлением соответствующей документацией.

4.15. Размер стимулирующей выплаты по бальной системе определяется по формуле:

Размер выплаты	=	Стимулирующая часть ФОТ (в рублях)	÷	Сумма баллов всех работников	×	Количество баллов одного работника
-------------------	---	--	---	---------------------------------	---	--

Стоимость одного балла по конкретному критерию стимулирующих выплат рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда по критерию стимулирующих выплат и общего количества баллов согласно листам оценки эффективности труда:

Размер стоимости одного балла работника (по критерию) определяется по формуле:

$$C = \text{СЧ ФОТ}_n / N$$

где

- C – стоимость одного балла по критерию;
- СЧ ФОТ<sub>n</sub> – объем средств стимулирующей части фонда оплаты труда по критерию;
- N – общее количество баллов по критерию, согласно листам оценки эффективности труда.

4.16. Работники в срок до 20 сентября (за период с 01 января до 31 августа) и 20 января (за период с 01 сентября по 31 декабря) заполняют листы оценки эффективности труда, прикладывают подтверждающие материалы к каждому формализованному количественному и качественному показателю и сдают в Комиссию по установлению (распределению) стимулирующей части фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения (далее – Комиссия). Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии



с Положением о комиссии по установлению (распределению) стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №33» городского округа Самара.

4.17. Срок хранения листов эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации для выплат стимулирующего характера и подтверждающих документов 3 года после окончания расчетного года.

#### **5. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1. Работникам Бюджетного учреждения (за исключением заведующего Бюджетным учреждением) может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

Оказание материальной помощи заведующему Бюджетным учреждением осуществляется в соответствии с Положением N 1585.

5.2. Материальная помощь работникам Бюджетного учреждения выплачивается в следующих случаях:

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

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

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику Бюджетного учреждения материальной помощи является его заявление с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам Бюджетного учреждения (за исключением заведующего Бюджетным учреждением) принимается заведующим Бюджетным учреждением и оформляется приказом.

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

#### **6. Иные выплаты.**

6.1. Работникам Бюджетного учреждения, месячная заработная плата которых меньше МРОТ (ч. 3 ст. 133, ч. 11 ст. 133.1 ТК РФ), при этом они полностью отработали за месяц норму рабочего времени, выполнили нормы труда (трудовые обязанности), производится доплата в абсолютном размере до установленной минимальной заработной платы.

При этом её конкретная величина определяется исходя из разницы между величиной МРОТ на данный период и фактической заработной платой работника Бюджетного учреждения.

6.2. Основанием для начисления доплаты до МРОТ является приказ заведующего Бюджетным учреждением.

6.3 Доплата до МРОТ учитывается при расчете среднего заработка.

## **7. Заключительные положения.**

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента принятия и действует до принятия нового. Условия настоящего Положения распространяются на правоотношения, возникшие с 01.07.2023г.

6.2. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад №33» городского  
округа Самара

**Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) работников МБДОУ «Детский сад №33» г.о. Самара**

**Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) по должности**

**СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ**

ФИО \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_  
за период \_\_\_\_\_

№	Критерий	Оценочная шкала (балл)	Количество баллов
<b>Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ</b>			
1.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)	федеральный, региональный – 3 городской, районный – 2	
2.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты, в том числе цифрового учебно-методического комплекта, в соответствии с нормами СанПиН (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)	систематическое – 3 периодическое – 2	
3.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня)	федеральный – 3 региональный – 2	
4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3	
5.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных	федеральный – 3 региональный – 2	

	методистом, старшим воспитателем за отчетный период (в зависимости от уровня)	городской, районный – 1	
6.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период	91% - 100 – 2,5 до 90% – 1,5	
7.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	свыше 33% – 3	
8.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших профессиональную деятельность педагога по организации и проведению мероприятий направленных на развитие у детей умений и навыков в различных видах деятельности (среднее значение по результатам внешнего опроса за отчетный период).	75% - 79% – 1 80% - 89% – 1,5 90% и более – 2	
9.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1	
10.	Повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	более 72 ч – 2 от 18 до 72 ч – 1	
11.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	
12.	Отсутствие в течение отчетного периода фактов травматизма среди воспитанников детского сада во время образовательного процесса	1	
13.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в течение отчетного периода	1	
14.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований в течение отчетного периода	1	
15.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса течение отчетного периода	1	
16.	Доля воспитанников детского сада, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД	90-100% – 3 70-80% – 2	
17.	Наличие условий, созданных методистом, старшим воспитателем, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	3	
18.	Доля воспитанников – участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	5% - 10% – 0,5 11% - 19% – 1 свыше 20% – 2	

19.	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	3% и выше – 2 2% – 1 1% – 0,5	
<i>Итого количество баллов</i>		<i>40,5</i>	
<b>Выплата за интенсивность работы</b>			
№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка
1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы)	до 70% - 1 выше 70% - 3	
2	За работу с детьми разного возраста (разновозрастные группы)	1	
3	За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии и с детьми инвалидами	3	
4	За работу в случае превышения плановой наполняемости групп (расчёт от 20 человек): <input type="checkbox"/> свыше 10% – 1 балл <input type="checkbox"/> свыше 20% – 2 балла <input type="checkbox"/> свыше 30% – 3 балла <input type="checkbox"/> свыше 40% – 4 балла <input type="checkbox"/> свыше 50% – 5 балла	5 (по максимальному баллу)	
<i>Итого количество баллов</i>		<i>12</i>	

Ознакомлен: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) по должности**

**ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ, ВОСПИТАТЕЛЬ**  
(нужное подчеркнуть)

ФИО \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_  
за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка
<b>Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ</b>			
1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	систематическое – 3 периодическое – 2 наличие – 1	
2.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети (собственный сайт, сообщество ВКонтакте, Одноклассники и т.п.). Интернет с актуальным образовательным контентом	Да – 3 Нет – 0	
3.	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)	федеральный – 3 региональный – 2 ДОО – 1 (по максимальному баллу)	
4.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1	
5.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	более 72 ч – 2 от 18 до 72 ч – 1	
6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3	
7.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Призер или победитель: всероссийский, международный – 5 региональный – 4 городской – 3 районный – 2 ДОО – 1 (балл по максимальному уровню)	
8.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	50 – 69% – 1 70 – 89% – 2 90% и выше – 3	

9.	Развитие и поддержка творческих детских и взрослых коллективов (объединений, движений) на постоянной основе, обеспечивающих уникальность образовательного процесса в МДОУ: за детский коллектив; за взрослый коллектив	(баллы суммируются, максимально – 4) 2 2	
10.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших профессиональную деятельность педагога по организации и проведению мероприятий направленных на развитие у детей умений и навыков в различных видах деятельности (среднее значение по результатам внешнего опроса за отчетный период).	75% - 79% – 1 80% - 89% – 1,5 90% и более – 2	
11.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	
12.	Отсутствие в течение отчетного периода фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1	
13.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в течение отчетного периода	1	
14.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований в течение отчетного периода	1	
15.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса течение отчетного периода	1	
16.	Включенность на постоянной основе (не реже 1 раза в квартал) родительской общественности в мероприятия носящие праздничный и развлекательный характер	в качестве героев – 1 в качестве партнеров – 2,5 (по максимальному баллу)	
17.	Доля воспитанников – участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	5% - 10% – 0,5 11% - 19% – 1 свыше 20% – 2	
18.	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	3% и выше – 2 2% – 1 1% – 0,5	
<i>Итого количество баллов</i>		40,5	

#### Выплата за интенсивность работы

№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка
1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы)	до 70% - 1 выше 70% - 3	

2	За работу с детьми разного возраста (разновозрастные группы)	1	
3	За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии и с детьми инвалидами	3	
4	За работу в случае превышения плановой наполняемости групп (расчёт от 20 человек): <input type="checkbox"/> свыше 10% – 1 балл <input type="checkbox"/> свыше 20% – 2 балла <input type="checkbox"/> свыше 30% – 3 балла <input type="checkbox"/> свыше 40% – 4 балла <input type="checkbox"/> свыше 50% – 5 балла	5 (по максимальному баллу)	
<i>Итого количество баллов</i>		<i>12</i>	

Ознакомлен: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



**Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) по должности ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ**

ФИО \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка
<b>Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ</b>			
1.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонализированный 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.	2	
2.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	федеральный – 3 региональный – 2 ДОО – 1	
3.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети (собственный сайт, сообщество ВКонтакте Одноклассники и т.п.). Интернет с актуальным образовательным контентом	Да – 3 Нет - 0	
4.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Всероссийский: - призер, победитель – 4; - участие – 3; Региональный: - призер, победитель – 3; - участие – 2; Городской: - призер; победитель – 2; - участие – 1	
5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в	3	

	программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		
6.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	60% и более – 3; 40% - 59% – 2 20% -39% – 1	
7.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	3	
8.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания, в том числе цифрового учебно-методического комплекта, в соответствии с нормами СанПиН	учебно-методические материалы – 2 методические рекомендации – 1 методическое пособие – 2 (баллы суммируются)	
9.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1	
10.	Повышение квалификации по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	более 72 ч – 2 от 18 до 72 ч – 1	
11.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	свыше 85% - 2,5; 76-85% - 2; 61-75% - 1,5; 51-60% - 1	
12.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	свыше 85% - 4; 76-85% - 3; 61-75% - 2; 51-60% - 1	
13.	Отсутствие в течение отчетного периода фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1	
14.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в течение отчетного периода	1	
15.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований в течение отчетного периода	1	
16.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса течение отчетного периода	1	

17.	Отсутствие обоснованных жалоб на педагога-психолога воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	Да – 1 Нет - 0	
<i>Итого количество баллов</i>		<i>40,5</i>	
<b>Выплата за интенсивность работы</b>			
№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка
1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы)	до 70% - 1 выше 70% - 3	
2	За работу с детьми разного возраста (разновозрастные группы)	1	
3	За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии и с детьми инвалидами	3	
4	За работу в случае превышения плановой наполняемости групп (расчёт от 20 человек): <input type="checkbox"/> свыше 10% – 1 балл <input type="checkbox"/> свыше 20% – 2 балла <input type="checkbox"/> свыше 30% – 3 балла <input type="checkbox"/> свыше 40% – 4 балла <input type="checkbox"/> свыше 50% – 5 балла	5 (по максимальному баллу)	
<i>Итого количество баллов</i>		<i>12</i>	

Ознакомлен: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность работы и качество работы (эффективность труда) по должности  
УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД**

ФИО \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_  
за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка
<b>Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ</b>			
1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети (собственный сайт, сообщество ВКонтакте Одноклассники и т.п.). Интернет с актуальным образовательным контентом	Да – 3 Нет - 0	
2.	Участие учителя-логопеда в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчетный период (в зависимости от уровня)	федеральный, региональный – 3 городской, районный – 2	
3.	<p>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):</p> <p><i>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием):</i></p> <p>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"</p> <p><i>Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН):</i></p> <p>по разделу "звукопроизношение" по разделу "фонематическое восприятие"</p>	<p>20% - 39% от числа обучающихся – 1; 40% - 59% – 2; 60% и более – 2,75</p>	
4.	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)	федеральный – 3 региональный – 2	
5.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной	3	

	<p>программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; создание и реализация; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона</p>		
6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	3	
7.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	более 72 ч – 2 от 18 до 72 ч – 1	
8.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1	
9.	Разработанные учителем-логопедом и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты, в том числе цифрового учебно-методического комплекта, в соответствии с нормами СанПиН (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период	систематическое – 3 периодическое – 2	
10.	Число воспитанников с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов)	Призер или победитель: всероссийский, международный уровень – 5; область – 4; город – 3; район – 2; МБДОУ – 1	
11.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	свыше 85% – 2; 76 – 85% – 1,5; 61 – 75% – 1; 55 – 60% – 0,5	
12.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования)	свыше 85% – 2; 76 – 85% – 1,5; 61 – 75% – 1; 55 – 60% – 0,5	
13.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Да – 1 Нет – 0	
14.	Отсутствие в течение отчетного периода фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1	

15.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в течение отчетного периода	1	
16.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований в течение отчетного периода	1	
17.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса течение отчетного периода	1	
<i>Итого количество баллов</i>		40,5	
<b>Выплата за интенсивность работы</b>			
№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка
1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы)	до 70% - 1 выше 70% - 3	
2	За работу с детьми разного возраста (разновозрастные группы)	1	
3	За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии и с детьми инвалидами	3	
4	За работу в случае превышения плановой наполняемости групп (расчёт от 25 человек): <input type="checkbox"/> свыше 10% – 1 балл <input type="checkbox"/> свыше 20% – 2 балла <input type="checkbox"/> свыше 30% – 3 балла <input type="checkbox"/> свыше 40% – 4 балла <input type="checkbox"/> свыше 50% – 5 балла	5 (по максимальному баллу)	
<i>Итого количество баллов</i>		12	

Ознакомлен: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Критерии эффективности труда младшего воспитателя,  
помощника воспитателя**  
(нужное подчеркнуть)

ФИО \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_  
за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка
<b>Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ</b>			
1	Отсутствие обоснованных обращений родителей (работников) на качество присмотра и ухода за воспитанниками	3	
2	Отсутствие в течение отчетного периода фактов травматизма среди воспитанников	3	
3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в течение отчетного периода	3	
4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований в течение отчетного периода	3	
5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса течение отчетного периода	3	
<i>Итого количество баллов</i>		<i>15</i>	
<b>Выплата за интенсивность работы</b>			
1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы)	до 70% - 1 выше 70% - 3	
2	За работу с детьми разного возраста (разновозрастные группы)	1	
3	За работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии и с детьми инвалидами	3	
5	За работу в случае превышения плановой наполняемости групп (для группы 2-3 лет рассчитывается от 15 человек, для групп от 3-х лет – 20 человек): – свыше 10% – 1 балл – свыше 20% – 2 балла – свыше 30% – 3 балла – свыше 40% – 4 балла	5 (по максимальному баллу)	

- свыше 50% – 5 балла		
<i>Итого количество баллов</i>	<i>12</i>	

Ознакомлен: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



**Критерии эффективности труда по должности заместитель заведующего, главный бухгалтер, бухгалтер, делопроизводитель, контрактный управляющий, специалист по охране труда**  
(нужное подчеркнуть)

\_\_\_\_\_  
ФИО

\_\_\_\_\_  
Подпись

за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка
<b>Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ</b>			
1	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	3	
2	Отсутствие обоснованных претензий в части ведения документации и обороту информации	2	
3	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к качеству предоставляемой отчетности (за исключением текущей отчетности, направляемой в иные организации)	3	
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	3	
5	Отсутствие в течение отчетного периода фактов травматизма среди воспитанников во время пребывания в детском саду по причине некомпетентных действий (бездействия) работника	1	
6	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в течение отчетного периода	1	
7	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований в течение отчетного периода	1	
8	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса течение отчетного периода	1	
<i>Итого количество баллов</i>		<i>15</i>	

Ознакомлен: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Критерии эффективности труда  
рабочего по комплексному обслуживанию здания,  
слесаря-сантехника, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, дворника,  
сторожа, уборщика служебных помещений**  
(нужное подчеркнуть)

ФИО

за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка
<b>Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ</b>			
1	Своевременное принятие компетентных решений (действий) в случае аварийных ситуаций	3	
2	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	3	
3	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в течение отчетного периода	3	
4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований в течение отчетного периода	3	
5	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса течение отчетного периода	3	
<i>Итого количество баллов</i>		<i>15</i>	

Ознакомлен: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Критерии эффективности труда медсестры, старшей медсестры**  
(нужное подчеркнуть)

ФИО \_\_\_\_\_

за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Экспертная оценка
<b>Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ</b>			
1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2	
2	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы)	до 70% - 1 выше 70% - 3	
5	Эффективность санитарно-просветительской работа (консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями воспитанников	3	
6	Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудникам и воспитанникам, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи	3	
7	Отсутствие в течение отчетного периода фактов травматизма среди воспитанников во время пребывания в детском саду по причине некомпетентных действий (бездействия) работника	1	
8	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в течение отчетного периода	1	
9	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований в течение отчетного периода	1	
10	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса течение отчетного периода	1	
<i>Итого количество баллов</i>		<i>15</i>	

Ознакомлен: \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

