

ИЗМЕНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 65»
городского округа Самара

Стороны коллективного договора: работодатель – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 65» городского округа Самара в лице заведующего Савушкиной Елены Михайловны и работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Алимовой Натальи Александровны пришли к соглашению:

1. Изменить с 10.08.2015 года наименование образовательного учреждения (титульный лист и далее по тексту договора) читать в следующей редакции: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 65» городского округа Самара (МБДОУ «Детский сад № 65» г.о. Самара)

2. Изменить Приложение № 2 к коллективному договору с 01.01.2017 года, изложив его в следующей редакции

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 65»
г.о. Самара

_____ Е.М. Савушкина

«__» _____ 201__ г.

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации

_____ Н.А. Алимова

«__» _____ 201__ г.

Приложение № 2
к коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 65» г.о.Самара

<p>СОГЛАСОВАНО: Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 65» г.о. Самара _____ Алимova Н.А. «__» _____ 201__ г.</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО: Заведующий МБДОУ «Детский сад № 65» г.о. Самара _____ Савушкина Е.М. «__» _____ 201__ г.</p>
--	--

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 65»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 65» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»; постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области 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 Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями); приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», постановлением администрации г.о. Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета г.о. Самара», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. базовой части, в которую включается оплата труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных);

1.3.2. стимулирующей части (в том числе заведующего учреждением), которой включает надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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;
- надбавка за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в размере 20% должностного оклада/

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- надбавка медицинским работникам, воспитателям и помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;

- надбавка работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по результатам работы за период (месяц, квартал, год) за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;
- доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;
- ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам;
- единовременная премия.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей служащих и профессий рабочих.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, Администрацией городского округа Самара.

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

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

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

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

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату мате-

риальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. 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 учреждения осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета г.о. Самара по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив финансового обеспечения

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

H – количество воспитанников в учреждении.

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

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

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \text{ не более } 78,2 \%$$

где БЧф – базовая часть оплаты труда работников учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

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

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

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения определяется по формуле

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

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда заведующего учреждением и главного бухгалтера

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

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

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

3.4. С учетом условий труда заведующему учреждением и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования Администрации городского округа Самара. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера заведующему учреждением является приказ Департамента образования.

Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

3.7. Назначение стимулирующих выплат заведующему учреждением осуществляется по решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица.

3.8. По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица заведующему учреждением могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за сложность и напряженность работы;
- премия за период работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия;
- надбавка за организацию предоставления платных дополнительных образовательных услуг.

3.8.1. Для установления надбавки за сложность и напряженность работы заведующему учреждением используются следующие показатели:

- выполнение большого объема работ;
- качественное выполнение срочных работ;
- выполнение работ, определенных в рамках проведения мероприятий различного уровня (районного, городского, областного, общероссийского и международного);

выполнение заданий особой важности.

Надбавка за сложность и напряженность работы заведующему учреждением устанавливается приказом Департамента образования на срок не

более одного года. Размер указанной надбавки предельным размером не ограничивается.

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

оперативность учета социального заказа на получение платных дополнительных образовательных услуг;

эффективность организации платных дополнительных образовательных услуг;

эффективность обеспечения контроля процесса предоставления платных дополнительных образовательных услуг;

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

отсутствие обоснованных жалоб на организацию и предоставление платных дополнительных образовательных услуг.

Размер надбавки за предоставление платных дополнительных образовательных услуг устанавливается заведующему учреждением решением комиссии по распределению стимулирующих выплат в размере до 10 процентов от общей суммы средств, полученных учреждением от предоставления данных услуг в соответствующем месяце, но не более величины месячной заработной платы заведующего учреждением.

3.9. Заведующему учреждением может быть выплачена материальная помощь по решению работодателя в следующих случаях:

длительного (более одного месяца) заболевания работника;

заболевания, требующего оперативного вмешательства либо необходимость дорогостоящего лечения;

тяжелого финансового положения, связанного с утратой в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедшего несчастного случая, повлекшего стойкую утрату трудоспособности;

смерти работника или смерти близких родственников (супруга, детей, родителей);

юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения);

бракосочетания работника;

рождения ребенка;

увольнения в связи с выходом на пенсию из данного учреждения впервые.

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи заведующему учреждением является его заявление с приложением подтверждающих документов.

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

Материальная помощь заведующему учреждением выплачивается по приказу Департамента образования.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

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

4.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда установлен в Приложении № 1 к Положению об оплате труда.

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

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

4.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

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

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

4.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

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

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

4.9. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

4.11. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

4.12. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Порядок установления надбавки по результатам работы за период (месяц).

5.1.1. Установление надбавки работникам производится по результатам работы за период (месяц) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

5.1.2. Критериев оценки качества (критерии эффективности) установлены в Приложении № 2 к Положению об оплате труда.

5.1.2. Размер надбавки устанавливается в баллах.

Размер надбавки работника по бальной системе определяется по формуле:

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

В соответствии с установленными критериями работники ежемесячно представляют заведующему учреждением материалы по самоанализу деятельности до 27 числа текущего месяца.

Заведующий учреждением до 28 числа текущего месяца представляет в комиссию по установлению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат в двухдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер надбавки устанавливается по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат, оформленного протоколом, подписанным всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

Приказ заведующего учреждением об установлении надбавки за период (месяц) издается не позднее 1 числа месяца, следующего за расчетным.

5.1.6 Размер указанных надбавок и сроки их выплаты устанавливаются приказом заведующего учреждением на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

5.1.7. Размер надбавки по результатам работы за период может быть снижен или надбавка может быть не начислена в случаях:

невыполнения установленных критериев;

невыполнение должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

низкой результативности работы (невыполнение СанПиН, ФГОС);

применения к работнику дисциплинарного взыскания;

нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;

невыполнения приказов, распоряжений заведующего учреждением и уполномоченных им должностных лиц;

травматизма у воспитанников по вине работника.

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

5.3. Порядок выплаты единовременной премии

5.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, устранение последствий аварий);

для административного состава:

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

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

в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

5.3.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается комиссией и оформляется приказом заведующего учреждением.

5.3.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

5.3.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

5.3.5. Для назначения единовременной премии заведующему учреждением комиссия по установлению стимулирующих выплат учреждения направляет ходатайство на имя руководителя Департамента образования с просьбой о назначении единовременной премии заведующему учреждением с указанием ее размера.

5.4. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

5.4.1. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

5.4.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях.

5.4.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 4.4.3. настоящего Положения, суммируется.

5.4.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 4.4.2 настоящего Положения.

5.4.6. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

5.4.7. Педагогическим работникам, не имеющим стажа работы 2-х лет выплачивается надбавка в размере 2000 рублей за полностью отработанное рабочее время.

Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

5.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты

молодому педагогическому работнику

5.5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом 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.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

5.5.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 4.5.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.5.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

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 учреждением, на работу по трудовому

договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

5.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.5.1. абзацах первом и втором пункта 4.5.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, 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.

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

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

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

Другие вопросы оплаты труда

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

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

5.2. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

Критерии оценки качества работы по должности старший воспитатель		Количество баллов
1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий		
1.1.	<p>Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми</p> <p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конспект - статья - разработка авторской программы - разработка методик, технологий - внедрение авторских программ, методик, технологий <p>Наличие публикаций в Internet различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конспект - статья - методика, технология <p>Сопровождение педагогов:</p> <p>Публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конспект - статья - разработка авторской программы - разработка методик, технологий - внедрение авторских программ, методик, технологий <p>Публикаций в Internet различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конспект - статья - методика, технология 	<p>1 1 3 2 2</p> <p>1 1 1</p> <p>1 1 1</p> <p>1 1 1</p> <p>1 1 1</p> <p>2</p>
1.2.	<p>Результативное участие в работе в рамках проектной площадки городского/регионального уровня (организация работы проектной площадки городского/регионального уровня в качестве руководителя, организатора)</p> <p>Сопровождение участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях</p> <p>Участие 1-3х воспитанников в конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень учреждения (победитель + 0,5б) - районный уровень (победитель +1б) - городской уровень областной (победитель +1б) - общероссийский уровень (победитель + 1б) <p>Участие группы воспитанников в конкурсах (коллективное выступление)</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень учреждения (победитель + 0,5б) - районный уровень (победитель +1б) - городской уровень областной (победитель +1б) 	<p>2</p> <p>1 1 2 2</p> <p>1 2 2</p>

	– общероссийский уровень (победитель+16) Заочная форма участия		3 1
1.3.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства Участие в конкурсах профессионального мастерства: – районный уровень (победитель + 26) – городской уровень, областной (победитель + 26) – общероссийский уровень (победитель + 26) Сопровождение участия педагогов: – районный уровень (победитель + 16) – городской уровень, областной (победитель + 26) – общероссийский уровень (победитель + 26)		1 2 3 1 2 3
1.4.	Профессиональная активность педагога - руководство методическим объединением, творческой группой - участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности - участие в подготовке и проведении педагогических советов (реферат, доклад, сообщение из опыта работы) - участие в подготовке и проведении методических объединений, конференций, семинаров - проведение открытых просмотров, мастер-классов		1 1 1 1 2 3 2 1 1
1.5.	Разработка авторских программ (наличие рецензии) Разработка методик, технологий Сопровождение внедрения авторских программ, методик, технологий		3 2 1
1.6.	Использование ИКТ во взаимодействии с педагогами (презентации, мультимедиа формы)		1
1.7.	Инновационные формы взаимодействия с родителями: совместные выставки, круглые столы, презентации, родительский клуб родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы на официальном сайте, др. интернет - ресурсе)		1 1 1 1 2
1.8.	Организация мероприятий на уровне ДОУ (конкурсы, фестивали, выставки и др.)		1
1.9.	Повышение имиджа учреждения (общественная работа, выполнение особо важных поручений, участие в областных и всероссийских проектах)		2
1.10.	Сопровождение создания элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО Содействие пополнению предметно-развивающей среды учреждения		1
1.11.	Планомерная работа по повышению квалификации педагогов с целью обеспечения высокого качества воспитательно-образовательной деятельности с воспитанниками, реализации приоритетных направлений деятельности учреждения		1
ИТОГО			
2.1.	2.Сложность контингента воспитанников		
ИТОГО	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников		1

4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
4.1.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (суботник, общественные работы и пр.)	1
4.2.	Участие работника в реализации приоритетных(ого) направлений ДОУ	1
4.3.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1
4.4.	Ведение документации учреждения: годовой план, отчет по самообследованию , публичный отчет	2
4.5.	Планомерная работа по повышению уровня квалификации педагогических работников: <ul style="list-style-type: none"> • наличие не менее чем у 70 % педагогических работников квалификационных категорий/из них педагогов с высшей квалификационной категорией не менее 15% • наличие не менее чем у 80 % педагогических работников квалификационных категорий/из них педагогов с высшей квалификационной категорией не менее 25% 	2
4.6.	Помощь педагогу в оформлении материалов <ul style="list-style-type: none"> - на первую категорию -на высшую категорию 	3
4.7.	Организация наставничества для начинающих воспитателей	1
4.8.	Оформление буклетов, информационных стендов о деятельности учреждения	2
4.9.	Своевременное обновление информации на официальном сайте ДОУ, ведение новостной ленты	1
4.10.	Работа в системе АИС-Кадры в образовании	1
4.11.	Результативная работа в рамках соглашений о совместной работе с профильными образовательными учреждениями: <ul style="list-style-type: none"> Общеобразовательными учреждениями Высшего, среднего профессионального образования С учреждениями дополнительного образования и учреждениями культуры 	1
		2
		1
ИТОГО		
ИТОГО		

Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников		ВОСПИТАТЕЛЬ	Количество баллов
1	Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий		

1.1.	<p>Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми.</p> <p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конспект 1 - статья 1 - разработка авторской программы 3 - разработка методик, технологий 2 - внедрение авторских программ, методик, технологий 2 <p>Наличие публикаций в Internet различного уровня по распределению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конспект 1 - статья 1 - методика, технология 1 	
1.2.	<p>Результативное участие в работе в рамках проектной площадки городского/регионального уровня</p> <p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях.</p> <p>Подготовка и участие 1-3х воспитанников в конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на уровне учреждения (победитель + 1б) - участие на районном уровне (победитель +1б) - участие на городском уровне областной (победитель +1б) - участие на общероссийском уровне (победитель + 1б) <p>Подготовка и участие группы воспитанников в конкурсах (коллективное выступление до 10 детей)/ свыше 10 детей</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на уровне учреждения (победитель + 1б) - участие на районном уровне (победитель +1б) - участие на городском уровне, областном (победитель +1б) - участие на общероссийском уровне (победитель+1б) <p>Заочная форма участия</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>1</p>
1.3.	<p>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>Участие в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на районном уровне (победитель + 2б) - участие на городском уровне, областном (победитель + 2б) - участие на общероссийском уровне (победитель + 2б) 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
1.4	<p>Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс:</p> <p>Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (1 раз в неделю со всеми воспитанниками при наличии перспективного плана работы кружка, учета посещаемости, продуктов деятельности, авторской программы)</p> <p>Проектная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> • долгосрочный проект 3 • среднесрочный проект 2 • краткосрочный проект 1 • количество участников 1-3 чел. 1 • количество участников 4-10чел. 1 	<p>1</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • количество участников свыше 10 чел. <p>Интергрированная НОД (1 раз в месяц) Новые формы проведения развлечений (квест и другие формы) Участие воспитателя во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами (общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования, учреждения культуры)</p>	1 2 1
1.5.	<p>Профессиональная активность педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководство творческой группой - участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности - участие в подготовке и проведении педагогических советов (реферат, доклад, сообщение из опыта работы) - участие в подготовке и проведении методических объединений, конференций, семинаров - проведение открытых просмотров, мастер-классов 	2 1 1 1 1 2 3 2 1
1.6.	<p>Разработка авторских программ (наличие рецензии) Разработка методик, технологий</p> <p>Внедрение авторских программ, методик, технологий</p>	1 2 3 2 1
1.7.	<p>Использование ИКТ во взаимодействии с детьми (презентация, видео-слайд-занятия, мультимедиаформы) (1 раз в неделю)</p>	1
1.8.	<p>Инновационные формы взаимодействия с родителями:</p> <p>совместные выставки, круглые столы, презентации, родительский клуб родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы группы на официальном сайте, др. интернет - ресурсе)</p>	1 2 1
1.9.	<p>Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО</p> <p>развивающей среды групп, музыкально-спортивного зала Тематическое оформление групп, музыкально-спортивного зала Участие в выставке рисунков внутри ДОУ в количестве не менее 3 рисунков Благоустройство участка и спортивной площадки на улице</p>	1 1 1 1 1
ИТОГО		
2.1. Превышение плановой наполняемости		
	- свыше 10%	1
	- свыше 20%	2
	- свыше 30%	3
	- свыше 40%	4
	- свыше 50%	5
2.2. Организация работы с воспитанниками с ОВЗ (при наличии индивидуального образовательного маршрута)		

	-с рецензией; - без рецензии				
2.3	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			2 1	
2.4.	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников			1 2 3	
ИТОГО					
3. Обеспечение высокой посещаемости					
3.1.	Обеспечение посещаемости: - 80% выполнение детодней - 90% выполнение детодней - 100% выполнение детодней и выше			1 2 3	
3.2.	Организация (проведение) закаливающих и оздоровительно-профилактических процедур (гимнастика после сна, утренняя гимнастика, применение дорожек для профилактики плоскостопия в режимных моментах, ежедневный оздоровительный бег в конце прогулки)			1	
ИТОГО					
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников					
4.1.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)			1	
4.3.	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники) Подготовка к мероприятию, изготовление атрибутов Ведущий, персонал праздника Разработка сценария, развлечения			1 1 1 1	
4.4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внешних проверок)			1	
4.5.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей			1	
ИТОГО					
ИТОГО					
Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников Учитель – дефектолог, учитель – логопед, педагог – психолог				Количество баллов	
1.1.					

	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конспект - статья - разработка авторской программы - разработка методик, технологий - внедрение авторских программ, методик, технологий <p>Наличие публикаций в Интернет различного уровня по распределению педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конспект - статья - методика, технология 	<p>2 3 5 3 2</p> <p>1 1 1</p> <p>2</p>
1.2.	<p>Результативное участие в работе в рамках проектной площадки городского/регионального уровня</p>	2
	<p>Подготовка и участие 1-3х воспитанников в конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на уровне учреждения (победитель + 1б) - участие на районном уровне (победитель +1балл) - участие на городском уровне областной (победитель +1б) - участие на общероссийском уровне (победитель + 1б) <p>Подготовка и участие группы воспитанников в конкурсах (коллективное выступление до 10 детей)/ свыше 10 детей</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на уровне учреждения (победитель + 1б) - участие на районном уровне (победитель + 1б) - участие на городском уровне, областном (победитель + 1б) - участие на общероссийском уровне (победитель+1б) <p>Заочная форма участия</p>	<p>1 2 3 5</p> <p>1 2 3 4 2</p>
1.3.	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на районном уровне (победитель + 2б) - участие на городском уровне, областном (победитель + 2б) - участие на общероссийском уровне (победитель + 2б) 	<p>3 4 6</p>

1.4	<p>Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс: Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (1 раз в неделю со всеми воспитанниками при наличии перспективного плана работы кружка, учета посещаемости, продуктов деятельности, авторской программы) Проектная деятельность :</p> <ul style="list-style-type: none"> • долгосрочный проект • среднесрочный проект • краткосрочный проект • количество участников 1-3 чел. • количество участников 4-10чел. • количество участников свыше 10 чел. <p>Интергрированная НОД Новые формы проведения развлечений (квест)</p>	<p>1</p> <p>3 2 1 1 1 1 2 1 3</p>
1.5.	<p>Участие специалистов во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами (общеобразовательные учреждения дополнительного образования, учреждения культуры)</p>	<p>1</p>
1.6	<p>Профессиональная активность педагогов</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководство методическим объединением, творческой группой - участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности -участие в подготовке и проведении педагогических советов (реферат, доклад, сообщение из опыта работы) -участие в подготовке и проведении методических объединений, конференций, семинаров -проведение открытых просмотров, мастер-классов <p>Разработка авторских программ Разработка методик, технологий</p>	<p>3 1</p> <p>1 1 2</p> <p>5 3</p>
1.7.	<p>Использование авторских программ, методик, технологий</p> <p>Использование ИКТ во взаимодействии с детьми (презентация, видео-слайд-занятия, мультимедиаформы) (1 раз в неделю)</p>	<p>1</p> <p>1</p>
1.8.	<p>совместные выставки, круглые столы, презентации, родительский клуб родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы группы на официальном сайте, др. интернет - ресурсе)</p>	<p>2 1 1</p>

1.9.	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО Тематическое оформление групп, музыкально-спортивного зала	1	
ИТОГО			
2.Сложность контингента воспитанников			
2.1.	Превышение плановой наполняемости		
	- свыше 10%	2	
	- свыше 20%	3	
	- свыше 30%	4	
	- свыше 40%	5	
	- свыше 50%	6	
2.2	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников	1	
ИТОГО			
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
4.1.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (суботник, общественные работы и пр.)	2	
4.2.	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники) Подготовка к мероприятию, изготовление атрибутов Ведущий, персонаж праздника Разработка сценария, развлечения	1 2 2	
4.3.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1	
ИТОГО			
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.		Количество баллов	
1.Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий			
1.1.	Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми.		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:		
	- конспект	1	
	- статья	1	
	- разработка авторской программы	2	
	- разработка методик, технологий	2	
	- внедрение авторских программ, методик, технологий Наличие публикаций в Internet различного уровня по распределению педагогического опыта:	2	

	<ul style="list-style-type: none"> - концепт - статья - методика, технология 		1	1
1.2.	<p>Результативное участие в работе в рамках проектной площадки городского/регионального уровня</p> <p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях.</p> <p>Подготовка и участие 1-3х воспитанников в конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на уровне учреждения (победитель + 16) - участие на районном уровне (победитель +16) - участие на городском уровне областной (победитель +16) - участие на общероссийском уровне (победитель + 16) <p>Подготовка и участие группы воспитанников в конкурсах (коллективное выступление до 10 детей/ свыше 10 детей</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на уровне учреждения (победитель + 16) - участие на районном уровне (победитель +16) - участие на городском уровне, областном (победитель +16) - участие на общероссийском уровне (победитель+16) <p>Заочная форма участия</p>		1 2 3 4	1 2 3 4 1
1.3.	<p>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>Участие в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие на районном уровне (победитель + 26) - участие на городском уровне, областном (победитель + 26) - участие на общероссийском уровне (победитель + 26) <p>Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс:</p> <p>Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (1 раз в неделю со всеми воспитанниками при наличии перспективного плана работы кружка, учета посещаемости, продуктов деятельности, авторской программы)</p> <p>Проектная деятельность :</p> <ul style="list-style-type: none"> • долгосрочный проект • среднесрочный проект • краткосрочный проект • количество участников 1-3 чел. • количество участников 4-10чел. • количество участников свыше 10 чел. <p>Интергрированная НОД (1 раз в месяц)</p> <p>Новые формы проведения развлечений (квест, мюзикл и др.)</p>		1 2 3	1 2 3 1 3 2 1 1 1 2 1 2
1.4				

1.5	Участие педагогов во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами (общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования, учреждения культуры)	1
1.6.	Профессиональная активность педагога - руководство творческой группой - участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности - участие в подготовке и проведении педагогических советов (реферат, доклад, сообщение из опыта работы) - участие в подготовке и проведении методических объединений, конференций, семинаров - проведение открытых просмотров, мастер-классов	1 1 1 2 2
1.7.	Разработка авторских программ Разработка методик, технологий Внедрение авторских программ, методик, технологий	3 2 1
1.8.	Использование ИКТ во взаимодействии с детьми (презентация, видео-слайд-занятия, мультимедиаформы) (1 раз в неделю)	1
1.9.	Инновационные формы взаимодействия с родителями: совместные выставки, круглые столы, презентации. родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы группы на официальном сайте, др. интернет - ресурсе)	2 1 1
1.10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО развивающей среды музыкального, спортивного зала Тематическое оформление музыкального, спортивного зала Оформление предметно-	1 1
ИТОГО		
2.Сложность контингента воспитанников		
2.1.	Превышение плановой наполняемости - свыше 10% - свыше 20% - свыше 30% - свыше 40% - свыше 50%	1 2 3 4 5
2.2.	Организация работы с воспитанниками с ОВЗ (при наличии индивидуального образовательного маршрута) -с рецензией; - без рецензии;	2 1 1
2.3	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников	1

ИТОГО			
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
4.1.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)		1
4.2.	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники) Подготовка к мероприятию, изготовление атрибутов Ведущий, персонаж праздника Разработка сценария, развлечения		1 1 1 1
4.3.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей		1
ИТОГО			
ИТОГО			
№ п.	Критерии оценки качества работы по должности ПОМОЩНИК ВОСПИТАТЕЛЯ		Количество баллов
2. Сложность контингента воспитанников			
2.1.	Превышение плановой наполняемости: - свыше 10% - свыше 20% - свыше 30% - свыше 40% - свыше 50%		1 2 3 4 5
	Участие в воспитательном – образовательном процессе: помощь воспитателю в работе с детьми ОВЗ		1
ИТОГО			
3. Обеспечение высокой посещаемости			
3.1.	Обеспечение посещаемости: - 80% выполнение детодней - 90% выполнение детодней - 100% выполнение детодней и выше		1 2 3
3.2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внешних проверок)		1
3.3.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля)		1
3.4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил на игровой площадке и соблюдение питьевого режима (по результатам внутренних проверок)		1

ИТОГО			
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
4.1.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)		1
4.2.	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники)		1
4.3.	Помощь воспитателю в обогащении предметно - развивающей среды (оборудование и материалы)		1
4.4.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей		1
4.5	Сохранность материальных ценностей: отсутствие сколотой и битой посуды, бережное отношение к электроприборам и спецодежде		1
4.6	Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление. Своевременное выполнение поручений заведующего, старшего воспитателя, административного персонала. Присмотр за детьми во время проведения педсовета, родительского собрания и других мероприятий		1
ИТОГО			
ИТОГО			

Критерии оценки качества работы по должности заместителя по АХЧ, завхоз		Количество баллов
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
4.1.	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	1
4.2.	Организация общественных мероприятий (субботник, общественные работы и пр.), участие в организации мероприятий на уровне ДОО	1
4.3.	Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту оборудования, инвентаря	1
4.4.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1
4.5.	Рациональное использование (экономию) энергоресурсов	1
4.7.	Контроль за проведением ремонтно-строительными работами	1
4.8	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: официальный сайт – www.dpnet.gisse.ru «Информация об энергосбережении и повышении энергетической эффективности»	
4.9	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	2
4.10	Высокое качество в планировании мероприятий по охране труда, составлении отчетности по установленным формам, ведении документации по охране труда	1
4.11.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	1

ИТОГО			
№ пункта	4. Критерии оценки качества работы по должности Главный бухгалтер		Количество баллов
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
4.1.	Отсутствие задолженности перед поставщиками и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец года	1	
4.2.	Разработка новых программ, положений, проектов	1	
4.3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	1	
4.4.	Отсутствие замечаний претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности	1	
4.5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей	2	
4.6.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно - распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	1	
4.7.	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	1 1 1	
4.8.	Своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами, в т. ч. проведение необходимых работ на официальных сайтах.	5	
4.9.	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 ДОО.	2	
ИТОГО			
№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности бухгалтер		Количество баллов

4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
4.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	1
4.2.	Проведение мероприятий по устранению задолженности за содержание воспитанников в ДОУ	
4.3.	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой вышестоящими органами информации	1
4.4.	Качественное ведение личных дел сотрудников, своевременной внесение в них информации	1
4.5.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в суботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1
ИТОГО		

Критерии оценки качества работы по должности КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ		Количество баллов
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
№ п		
4.1.	Соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов.	1
4.2.	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности.	1
4.3.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в суботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1
4.4.	Сохранность материальных ценностей: отсутствие сколотой и битой посуды, бережное отношение к электроприборам и спецодежде Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1 1
ИТОГО		
Критерии оценки качества работы по должности МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ		Количество баллов
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
4.1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН 2.4.1.3049-13, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения	1

4.2.	Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний.	1	
4.3.	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.	1	
4.4.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1 1	
ИТОГО			
№ п			Количество баллов
Критерии оценки качества работы по должности кастелянша			
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
4.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом. на 3% на 5% на 7%	1	
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.	1	
4.3.	Выполнение дополнительной работы (в т.ч. пошив мягкого инвентаря, костюмов)	1	
4.4.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецодежде Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1 1	
4.5.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закрепленного помещения.	1	
ИТОГО			
№ п			Количество баллов
Критерии оценки качества работы по должности сторож			
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
4.1.	Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДОУ и на территории	1	
4.2.	Выполнение дополнительного объема работы	2	
4.3.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	1	
4.4.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1	
ИТОГО			

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности Дворник	Количество баллов
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
4.1.	Содержание дворником территории, прогулочных участков (озеленение, обрезка кустарника, покос травы) в соответствии с требованиями СанПиН	2
4.2.	Оперативность в обеспечении доступа в ДОУ в зимнее время года, обработки дорожек, очистка от наледи	2
4.3.	Участие по благоустройству территории (полив огорода, цветника в выходные дни, очистка крыльца и входов и здание от снега).	1
4.4.	Выполнение дополнительного объема работ, выполнение поручений руководителя	1
4.5.	Помощь в создании построек из снега, помощь в организации и создании среды на прогулочных участках в разные сезоны года	2
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.	1
ИТОГО		
№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности работчий по комплексному обслуживанию	Количество баллов
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
4.1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1
4.2.	Выполнение срочных, непредвиденных работ	1
4.3.	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса, участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	2
ИТОГО		

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности рабочий по комплексному обслуживанию (уборщик)	Количество баллов
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
4.1.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений	
4.2.	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса, участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в ДОУ.	1
4.3.	Качественная работа по подготовке учреждения к работе в разные сезоны	1
4.4.	Сохранность материальных ценностей: бережное отношение к электроприборам и спецоджде	1
4.5.	Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление.	1
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения.	1
ИТОГО		
Критерии оценки качества работы по должности Делопроизводитель		
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников		
№		Количество баллов
4.1.	Оперативное и качественное оформление информации по запросам	
4.2.	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив	1
4.3.	Поддержание в актуальном состоянии баз данных воспитанников, в т.ч. АСУ РСО (не реже 1 раза в неделю)	1
4.4.	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.	1
ИТОГО		
Критерии оценки качества работы по должности медсестра		
№ п		Количество баллов
3. Обеспечение высокой посещаемости		

3.1.	Обеспечение посещаемости: учреждению 70% по учреждению	60% по 65% по учреждению	1 2 3	
3.2.	Организация, помощь в проведении закалывающих процедур, здоровьесберегающих мероприятий		1	
3.3.	Оперативность при проведении карантинных мероприятий		1	
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
4.1.	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников		1	
4.2.	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и педагогов		1	
4.3.	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.		1	
ИТОГО				