

Принято:
Общим собранием
работников МБДОУ
Протокол № 1
от «17» 01 2023 г.

Рассмотрено:
Советом МБДОУ
Протокол № 1
от «17» 01 2023 г.

Утверждено:
приказом № 27-09
от «17» 01 2023 г.
Заведующий МБДОУ
А.В. Гарасова



ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 392» городского
округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 392» городского округа Самара (далее – Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 392» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано на основании нормативно-правовых документов:

Трудового кодекса Российской Федерации;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- 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»;
- постановления 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);
- постановления Администрации городского округа Самара от 17 ноября 2011 г. № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями);
- постановления Администрации городского округа Самара от 28.01.2013 г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара»;
- постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (с дополнениями и изменениями);
- постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области";
- приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы

(эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

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

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу в ночное время;

доплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными 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 до 20% от должностного оклада;

доплата до МРОТ.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, медицинским работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

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

ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам;

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

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

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

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

1.9. 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.

1.10. 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.

1.11. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

1.13. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.14. 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 дошкольного Учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объёма бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период. Фонд оплаты труда формируется на календарный год с корректировкой на 1 января и на 1 сентября по итогам комплектования и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Финансовые источники фонда оплаты труда – субсидии из областного, городского и от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда от приносящей доход деятельности формируется от оказания платных услуг.

2.2. 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 областного бюджета, в части реализации образовательных программ и бюджета г.о. Самара, в части реализации присмотра и ухода 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

H – Количество воспитанников в учреждении.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{БЧф} + \text{СЧф},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников Учреждения,

БЧф – базовая часть фонда оплаты труда,

СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

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

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников Учреждения,

ФОТ – фонд оплаты труда работников Учреждения,

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

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

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

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

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда

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 4 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5 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. Премия за период работы (месяц, квартал, полугодие, год) заведующему учреждением устанавливается и выплачивается в зависимости от выполнения установленных критериев.

При невыполнении критериев премирования премия может быть уменьшена или не начислена.

3.8.3. Заведующему учреждением может быть выплачена единовременная премия:

в связи с профессиональными праздниками;

умелое и оперативное руководство по предупреждению и ликвидации последствий форс-мажорных ситуаций.

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

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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).

4.7. 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.

4.8. 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.

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

4.10. 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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется следующим способом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания **инновационные педагогические технологии** направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за **сложность контингента воспитанников** (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение **высокой посещаемости детьми** дошкольного образовательного

учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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

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

5.1. Порядок установления надбавки по результатам работы за период (с 1 сентября по 31 декабря; с 1 января по 31 августа)

5.1.1. Установление надбавки работникам производится по результатам работы за период 2 раза в год : с 1 сентября по 31 декабря; с 1 января по 31 августа и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения.

5.1.2. Критерии оценки качества (критерии эффективности) установлены в Приложении № 1 к Положению об оплате труда.

5.1.3. Размер надбавки устанавливается в баллах.

Размер надбавки работника по бальной системе определяется по формуле:

Размер выплаты = Стимулирующий : Сумма баллов x Количество
работника фонд в рублях всех работников баллов работника

В соответствии с установленными критериями работники представляют комиссии по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности 2 раза в год: 1) до 25 августа; 2) до 25 декабря.

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

По итогам работы комиссии заведующий издает приказ об установлении выплаты за периоды: 1) с 1 сентября по 31 декабря; 2) 1 января по 31 августа.

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

Не выполнения установленных критериев;

Не надлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
низкой результативности работы;
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.

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

5.2. Порядок и условия выплаты надбавки
за интенсивность и напряженность работы

5.2.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

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);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

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.

5.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом заведующего учреждением сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается.

5.2.3. Указанная надбавка заведующему учреждением определяется учредителем учреждения.

5.2.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы 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.

5.3. Порядок выплаты единовременной премии

5.3.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии: за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, 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 заведующим учреждением и оформляется приказом.

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 **5.4.3.** 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 **5.4.2.** настоящего Положения.

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

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, в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», 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 **5.5.1.** 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 **5.5.1.** 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 **5.5.1.** абзацах первом и втором пункта **5.5.2.** 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.

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

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

5.7. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание.

5.7.1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются надбавки:

за ученую степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада.

5.7.2. Работникам учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 30.12.1995 г. №1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации" устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, ученую степень производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

5.7.3. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени и (или) присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом заведующего учреждением в следующие сроки:

-при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей - аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

-при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей - аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

-при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. 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.

6.2. 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.

Настоящее Положение об оплате труда МБДОУ «Детский сад № 392» г.о. Самара вступает в силу с 1 января 2023 года.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда

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 устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ

на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), имеющими право на доплаты

Наименование должности, профессии	Наименование работы	Класс и степень вредности на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда	Доплата за вредные условия труда в процентах к должностному окладу (окладу)
Бухгалтер	Рабочее место по показателям освещенности не соответствует требованиям нормативной документации	3.1	12%
Главный бухгалтер	Рабочее место по показателям освещенности не соответствует требованиям нормативной документации	3.1	12%

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре МБДОУ «Детский сад «392» г. о. Самара на 2022-2023 уч. г.

№п/п	Критерии оценки качества работы	Количество баллов	Самооценка	Количество баллов (оценка комиссии)	Отчет о результатах работы, оценочные материалы
<i>I.</i>	<i>Результативность деятельности педагога, применяющего в процессе воспитания инновационные педагогические технологии</i>				
1.1.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным	Частично соответствует – 2			

	образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Полностью соответствует - 3			
1.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются ДООУ- 1 Муниципальный-2 Региональный и выше – 3 (победитель + 1 балл)			
1.3.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2			
1.4.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются ДООУ – 1 балл Муниципальный – 2 балла Региональный – 3 балла			
1.5.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Баллы суммируются Вебинары, конференции, семинары – 1 балл; Курсы по сертификату, переподготовка – 2 балла; Система «одного окна» - 3 балла			
1.6.	Профессиональная активность педагога:	Баллы суммируются			

	результаты участия в творческих/рабочих группах по реализации долгосрочных образовательных проектов(в зависимости от уровня)	ДОУ - 2 балла Муниципальный -3 балла			
1.7.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта	Баллы суммируются ДОУ-1 Муниципалитет - 2 Городской и выше -3			
1.8.	Реализация программ взаимодействия с социальными партнерами	2			
1.9.	Использование ИКТ во взаимодействии с детьми (презентации, видео-слайд-занятия, мультимедиаформы)	3			
ИТОГО по разделу:		38			
II	<i>Сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости</i>				
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы	Баллы суммируются Участник - 2 Призер, победитель – 3 балла			

	могут суммироваться)				
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Участник – 2 балл; Призер, победитель – 3 балла			
2.3.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10% - 2 балла 11%-19% - 3 балла свыше 20% - 4 баллов			
2.4.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	1% - 2 балла 2% - 3 балла 3% и выше – 4 баллов			
2.5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Баллы суммируются Участник – 1 балл; Призер – 2 балла; Победитель – 3 балла			

2.6.	Качество специальных образовательных условий созданных для адаптации детей (в период 1-2 месяцев со дня зачисления детей в ОО)	2 балла			
2.7.	Результативность работы педагога по направлению педагог-родитель (законный представитель)	2 балла			
ИТОГО по разделу:		29			
III	<i>Обеспечение высокой посещаемости детьми</i>				
3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 2 балла выше 70% - 4 балла			
3.2.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Да - 0 Нет – 2 балла			
3.3.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3 балла			
3.4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3 балла			
3.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	2 балла			
3.6.	Отсутствие в течение учебного года фактов	3 балла			

	травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса				
ИТОГО по разделу:		17			
IV	<i>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</i>				
4.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	Баллы суммируются Соответствие центров возрастным особенностям – 2 балла; наличие мини-музея, экспозиций – 1 балл; разработка инновационных пособий – 1 балл; поддержание дорожки здоровья, огорода – 2 балла.			
4.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 1 балл; 80%-89% - 2 балл; 90% и более – 3 балла.			
4.3.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ДОУ, реализующей программы ДОД,	менее 90% - 1 балл более 90% - 2 балла			

	школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ДОУ				
4.4.	Своевременное и качественное оформление документации и распоряжений администрации	Не соответствует – 0 Частично соответствует – 2 балла Соответствует – 5 баллов			
4.5.	Участие в благоустройстве и организации РППС в дополнительных помещениях и на территории ДОУ, привлечение средств для создания комфортных условий пребывания воспитанников в ДОУ (участие в получении грантов, привлечение спонсоров, в том числе из родительской общественности)	2 балла			
4.6.	Участие педагога в общественных мероприятиях, выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.	2			
ИТОГО по разделу:		20			
ИТОГО:		104			

Педагог:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Председатель тарификационной комиссии: _____

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя МБДОУ «Детский сад №392» г. о. Самара на 2022 г.

№п/п	Критерии оценки качества работы	Количество баллов (самооценка)	Количество баллов (оценка комиссии)	Итоговая оценка
I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Муниципальный-5 балла Региональный и выше – 10 баллов	Баллы суммируются	
1.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	5%-10% - 2 балла 11%-19% - 3 балла свыше 20% - 4 баллов		
1.3.	Доля педагогов ДОУ, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ДОУ, вышедших на аттестацию за отчётный период	до 90% - 3 балла 91%-100 – 5 баллов		
1.4.	Доля педагогических работников ДОУ, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	до 33% -2 балла свыше 33% - 3 балла		
1.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и	5 баллов		

	т.д.) за отчётный период			
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	10 баллов		
1.7.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня). Участие в вебинарах, конференциях, круглых столах и др.	Городской- 5 баллов Областной и выше – 8 баллов	Баллы суммируются	
1.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	10 баллов		
ИТОГО по разделу:		65		
II. Сложность контингента воспитанников (дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости				
2.1.	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников, представление информации в соответствующие органы	10		
2.2.	Ведение документации	Соответствует -10 баллов; не соответствует-0 баллов		
2.3.	Инновационные формы взаимодействия с родителями - совместные выставки, круглые столы, презентации - интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы на официальном сайте, др. интернет - ресурсе)	9		
ИТОГО по разделу:		29д		
III. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников				
3.1.	Участие в благоустройстве и организации ППРС в дополнительных помещениях и других территориях ДОУ привлечение средств для создания комфортных условий	10		

	пребывания воспитанников в ДОУ (участие в получении грантов, привлечение спонсоров, в том числе из родительской общественности)			
ИТОГО по разделу:		10		
ИТОГО:		104		

Педагог:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Председатель тарификационной комиссии:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Карта самооценки помощника воспитателя

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Критерии оценки качества работы по должности <u>помощник воспитателя</u>				
№	Критерии оценивания	Само оцен ка	Оценка комиссии	Отчет о проделанной работе
1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫСОКОЙ ПОСЕЩАЕМОСТИ				
1.	Высокий уровень посещаемости, низкий уровень заболеваемости (положительная динамика количества детей, пребывающих в группе, в среднем за месяц) <ul style="list-style-type: none"> – 90% - 100%; – 70% - 80%; – 50% - 60%. 	3 2 1		
2.	Успешная адаптация воспитанников в период поступления в ДОУ	2		
3.	Помощь воспитателю в проведении мероприятий способствующих укреплению и сохранению здоровья дошкольников в условиях группы и на открытой площадке ДОУ	2		
ИТОГО: (максимальное количество баллов)		7		
2. СЛОЖНОСТЬ КОНТИНГЕНТА ВОСПИТАННИКОВ				

4.	Участие сотрудника в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники, родительские собрания, открытые мероприятия и т.п.)	3		
5.	Участие в воспитательно-образовательном процессе	2		
ИТОГО: (максимальное количество баллов)		5		
3. КАЧЕСТВО ВОСПИТАНИЯ, СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ ВОСПИТАННИКОВ				
6.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, общественные работы и пр.)	2		
7.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников на качество присмотра и ухода за воспитанниками	2		
8.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов.	1		
9.	Работа без больничных листов	2		
10.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2		
ИТОГО: (максимальное количество баллов)		9		
ИТОГО:		21		

Помощник воспитателя: _____

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Председатель тарификационной комиссии:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Карта самооценки кастелянши
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.
 Оцениваемый период с 01.09.2022г. по 31.12.2022 г.
 для оплачиваемого периода с 01.01.2023г. по 31.08.2023г.

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы по должности/профессии (кастелянша)	Кол-во баллов	Самооценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
4.1	Уменьшение количества списываемого инвентаря от учтенного для использования по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом:	(баллы не суммируются)			
	на 3%	1			
	на 5%	2			
	на 7%	3			
4.2	Эффективность участия в декораторско-оформительских работах по обеспечению мероприятий и организаций условий развивающей пространственно-предметной среды ДОУ	3			
4.3	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов	2			
	Всего количество баллов:	8			

Работник:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Председатель тарификационной комиссии:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

**Карта самооценки медицинской сестры диетической
Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.**

Оцениваемый период с 01.09.2022г. по 31.12.2022 г.
для оплачиваемого периода с 01.01.2023г. по 31.08.2023г.

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы по должности (медицинская сестра)	Кол-во баллов	Само-оценка	Ос нование оценки	Оцен ка комиссии
3.	<i>Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения – не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</i>				
3.1	Обеспечение посещаемости: до 70% выше 70%	(баллы не суммируются 1 6			
	Итого баллов:	6			
4.	<i>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда</i>				
4.1	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	2			
4.2	Эффективность санитарно-просветительская работы (консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями воспитанников	1			
4.3	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников на качество медицинского обслуживания воспитанников	1			
4.4	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов.	1			
4.5	Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи	2			
	Итого баллов:	7			
	ВСЕГО количество баллов:	13			

Работник:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Председатель тарификационной комиссии:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Карта самооценки сторож (вахтер)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

Оцениваемый период с 01.09.2022г. по 31.12.2022 г.
для оплачиваемого периода с 01.01.2023г. по 31.08.2023г.

№	Критерии оценки результативности и качества работы по должности/профессии (сторож)	Кол-во баллов	Само оценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
4.1	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории и в помещениях ДООУ в разные сезоны года	1			
4.2	Отсутствие правонарушений действий (либо бездействие) при предотвращении чрезвычайных и непредвиденных ситуаций в ДООУ и на территории	7			
	ВСЕГО количество баллов	8			

Работник:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Председатель тарификационной комиссии:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Карта самооценки машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

Оцениваемый период с 01.09.2022г. по 31.12.2022 г.
для оплачиваемого периода с 01.01.2023г. по 31.08.2023г.

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы по должности/профессии (машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья))	Кол-во баллов	Самооценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
4.1	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период или внутренних проверок)	2			
4.2	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	3			
4.3	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов.	3			
4.4	Эффективная работа по созданию предметно - пространственной среды музыкального, спортивного залов, групповых помещений и территории ДООУ	1			
	ВСЕГО количество баллов	9			

Работник:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Председатель тарификационной комиссии:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Карта самооценки дворника

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

Оцениваемый период с 01.09.2022г. по 31.12.2022 г.
для оплачиваемого периода с 01.01.2023г. по 31.08.2023г.

№	Критерии оценки результативности и качества работы по должности/профессии (дворник)	Кол-во баллов	Самооценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
4.1	Отсутствие нарушений содержания территории, прогулочных участков, теневых навесов, игрового оборудования и малых архитектурных форм в соответствии с требованиями СанПиН (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период или внутренних проверок)	3			
4.2	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории ДОУ в разные сезоны года	1			
4.3	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию прилегающей территории	4			
	ВСЕГО количество баллов:	8			

Работник:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Председатель тарификационной комиссии:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Карта самооценки уборщика служебных помещений

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

Оцениваемый период с 01.09.2022г. по 31.12.2022 г.
для оплачиваемого периода с 01.01.2023г. по 31.08.2023г.

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы по должности/профессии (уборщик служебных помещений)	Кол-во баллов	Само-оценка	Основание оценки	Оценка комиссии и
4.	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
4.1	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического	7			

	проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период или внутренние проверки)				
4.2	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории и в помещениях ДОУ в разные сезоны года	1			
	ВСЕГО	8			
	количество баллов				

Работник:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Председатель тарификационной комиссии:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Карта самооценки рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности.

Оцениваемый период с 01.09.2022г. по 31.12.2022 г.

для оплачиваемого периода с 01.01.2023г. по 31.08.2023г.

№ пункта	Критерии оценки результативности и качества работы по должности/профессии (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	Кол-во баллов	Самооценка	Основание оценки	Оценка комиссии
4.	Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда				
4.1	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории и в помещениях ДОУ в разные сезоны года	1			
4.2	Отсутствие аварийных ситуаций, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	3			
4.3	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	4			
	ВСЕГО количество баллов:	8			

Работник:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

Председатель тарификационной комиссии:

Ф.И.О. (полностью)

дата

подпись

