ПРИНЯТО:
Общим собранием работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 78» городского округа Самара
протокол № 1 от 12.01.2026

СОГЛАСОВАНО:
Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации
_____/ Храмова Л.А.
12 января 2026

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка – детский сад № 78» городского округа Самара
_____/ Евтухова О.А.
Приказ № 22-од от 12.01.2026

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 78» городского округа Самара (МБДОУ «ЦРР – детский сад № 78» г.о. Самара)

Введено в действие с 01.01.2026г.

г. Самара
2026

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 78» городского округа Самара (далее – Положение) определяет порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 78» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение) в целях заинтересованности в улучшении результатов труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации.

Постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с изменениями);

Постановлением Главы городского округа Самара от 28.01.2013г. № 31 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений по профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники», финансируемых из бюджета городского округа Самара»;

Постановлением Главы городского округа Самара от 27.12.2012г. № 1804 «О повышении должностных окладов работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021г № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025г № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области»;

Постановлением Администрации городского округа Самара от 25.08.2021г № 618 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Самара от 17.11.2011г № 1585 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара»;

Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 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» (с изменениями на 12.12.2022г).

1.3. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Бюджетного учреждения, действие и применение которого осуществляется с привлечением и участием представителя профсоюзной организации Бюджетного учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда работников (далее СЧ ФОТ) Бюджетного учреждения, а также экономии фонда оплаты труда Бюджетного учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический (ежемесячный) характер.

1.6. Стимулирующие выплаты периодического характера устанавливаются на период с 01 января по 31 августа (8 месяцев) и с 01 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года.

1.7. Распределение стимулирующих выплат работникам Бюджетного учреждения, в том числе единовременных премий, премиальных выплат по и тогам работы (месяц, квартал,

полугодие, девять месяцев, год), материальной помощи осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Бюджетного учреждения (далее Комиссия).

По результатам анализа листов оценки эффективности деятельности работников и подтверждающих документов к каждому формализованному количественному и качественному показателю Комиссией составляется Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера работникам Бюджетного учреждения.

Стимулирующие выплаты (единовременная премия, премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), материальная помощь работникам устанавливаются Комиссией в процентном соотношении к должностному окладу (окладу) работника Бюджетного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более **300%** должностного оклада (оклада) работников Бюджетного учреждения.

Каждое заседание Комиссии (плановое и (или) внеплановое) оформляется протоколом.

1.8. Для каждой категории работников предусмотрено не более 40 критериев эффективности труда:

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

для непедагогических работников – критерии эффективности труда разрабатываются Бюджетным учреждением самостоятельно.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников Бюджетного учреждения и критерии эффективности деятельности работников Бюджетного учреждения могут меняться в зависимости от целей Бюджетного учреждения, но не чаще одного раза в год.

Работники Бюджетного учреждения предоставляют листы оценки эффективности деятельности с приложением подтверждающих документов к каждому формализованному количественному и качественному показателю в Комиссию не позднее 20 января и 20 сентября текущего календарного года.

Работники Бюджетного учреждения, занятые на условиях внутреннего совместительства по одной и той же должности сдают два листа оценки эффективности деятельности.

Работники Бюджетного учреждения, занятые на условиях внутреннего совместительства, занимающие две разные должности, сдают два листа оценки эффективности деятельности, по каждой из должностей.

1.9. Показатели и критерии эффективности труда работников Бюджетного учреждения разработаны с учетом следующих принципов:

- объективности, то есть размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективности оценки результатов труда, а также за достижения коллективных результатов труда;
- предсказуемости, то есть работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватности, то есть вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременности, то есть вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливости, то есть правила определения вознаграждения понятны каждому работнику;
- прозрачности, то есть правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.10. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ вновь принятым работникам устанавливается не ранее чем через 4 месяца со дня приема на работу.

1.11. Выплата за интенсивность работы вновь принятым работникам устанавливается с даты трудоустройства.

Размер выплаты устанавливается исходя из количества набранных баллов и стоимости одного балла, заносится в протокол и утверждается приказом заведующего на период с 01 января по 31 августа текущего года (8 месяцев) и с 01 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года.

1.12. Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы устанавливается работникам Бюджетного учреждения с 01 января по 31 августа текущего года (8 месяцев) и с 01 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года.

Работникам, отработавшим неполный период (месяц) установленная стимулирующая выплата начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

1.12. Установленная стимулирующая выплата работнику Бюджетного учреждения не начисляется в случае:

- применения в отношении работника дисциплинарного взыскания (неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей);
- в случае травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- нарушений правил внутреннего трудового распорядка.

1.13. Снижение размера премии работнику Бюджетного учреждения в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (135 ТК РФ).

2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность работы;
- выплата за выслугу лет;
- единовременные премии;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

3. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения определяется по формуле:

СЧф = ФОТ * 21,8%, где

СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения,

ФОТ - фонд оплаты труда работников Бюджетного учреждения,

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

Доля стимулирующей части определяется Бюджетным учреждением самостоятельно.

3.2. При расчете размера стимулирующей части фонда оплаты труда для работников Бюджетного учреждения исключаются средства, предназначенные на стимулирующие выплаты заведующему Бюджетным учреждением.

Выплаты стимулирующего характера заведующему Бюджетным учреждением устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и

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

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

3.3. Экономия по фонду оплаты труда Бюджетного учреждения направляется на выплату стимулирующего характера (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальной помощи, а также на оплату дополнительной работы по наставничеству – оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

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

Выплаты стимулирующего характера заведующему Бюджетным учреждением осуществляется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара, утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 25.08.2021г № 618.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (далее – СЧ ФОТ) работников Бюджетного учреждения распределяется следующим образом:

На выплату за высокие результаты работы и качество выполняемых работ доля в СЧ ФОТ работников Бюджетного учреждения составляет:

педагогическим работникам Бюджетного учреждения – **не менее 54%;**

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

На выплату за интенсивность работы доля в СЧ ФОТ работников Бюджетного учреждения составляет – **не менее 13%.**

На выплату за выслугу лет доля в СЧ ФОТ работников Бюджетного учреждения составляет – **не менее 13%.**

На выплату единовременной премии и премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), материальную помощь направляется экономия фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

На оплату дополнительной работы по наставничеству – оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте – направляются средства из экономии фонда оплаты труда Бюджетного учреждения.

4.3. Работники Бюджетного учреждения, занятые на условиях внутреннего совместительства по одной и той же должности, сдают два листа оценки эффективности деятельности, и установленный размер стимулирующей выплаты производится по каждому трудовому договору.

4.4. Стимулирующая выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы исчисляется исходя из набранных баллов.

Стоимость одного балла утверждается заведующим Бюджетным учреждением на период с 01 января по 31 августа текущего года (8 месяцев) и с 01 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года.

Изменение стоимости одного балла производится в случае изменения фонда оплаты труда Бюджетного учреждения в связи с увеличением или уменьшением муниципального задания;

Размер стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы, устанавливается работникам Бюджетного учреждения на период с 01 января по 31 августа текущего года (8 месяцев) и с 01 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.5. Установление выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ.

4.5.1. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ производятся с учетом:

- для педагогических работников Бюджетного учреждения – критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты и качество работы (эффективность труда) (Приложение 1 – Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы педагогических работников) с учетом перечня критериев эффективности и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г № 412-од;
- для работников Бюджетного учреждения (за исключением педагогических работников и заведующего Бюджетным учреждением) – критериев эффективности труда работников Бюджетного учреждения (Приложение 1 – Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы для прочих должностей), разработанных Бюджетным учреждением самостоятельно.

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

4.5.3. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ вновь принятым работникам устанавливается не ранее чем через 4 месяца со дня приема на работу.

4.5.4. Выплата за высокие результаты работы и качество выполняемых работ осуществляется по бальной системе.

Размер выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ определяется по формуле:

Размер выплаты	**=**	**СЧ ФОТ (в рублях)**	**÷**	**Сумма баллов всех работников**	**×**	**Количество баллов одного работника**

4.5.5. Стоимость одного балла стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ рассчитывается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается работникам в абсолютном значении на период с 01 января по 31 августа текущего года (8 месяцев) и с 01 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года.

Стоимость одного балла для педагогических работников и вспомогательного персонала рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда (не менее 54% и не более 20% соответственно) и общего количества баллов согласно листам оценки эффективности деятельности:

Размер стоимости одного балла работника определяется по формуле:

С = СЧ ФОТ/N, где

С – стоимость одного балла;

СЧ ФОТ – объем средств стимулирующей части фонда оплаты труда;

N – общее количество баллов, согласно листам оценки эффективности деятельности.

Стоимость одного балла утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением.

4.5.6. Количество баллов, набранных каждым работником, заносится в протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением на период с 01 января по 31 августа текущего года (8 месяцев) и с 01 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года.

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

4.6. Установление выплаты за интенсивность работы.

4.6.1. Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя и младшим воспитателям Бюджетного учреждения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости группы в соответствии с критериями, определенными настоящим Положением (Приложение 1 – критерии оценки эффективности труда и формализованных качественных и количественных показатели оценивания результативности и качества работы.

Выплата за интенсивность работы вновь принятым работникам устанавливается с даты трудоустройства в Бюджетное учреждение.

4.6.2. Стоимость одного балла стимулирующей выплаты за интенсивность работы рассчитывается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и устанавливается работникам в абсолютном значении на период с 01 января по 31 августа текущего года (8 месяцев) и с 01 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года.

Стоимость одного балла рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда (не менее 13%) и общего количества баллов.

Размер стоимости одного балла работника определяется по формуле:

С = СЧ ФОТ/N, где

С – стоимость одного балла;

СЧ ФОТн – объем средств стимулирующей части фонда оплаты труда;

N – общее количество баллов, согласно листам оценки эффективности деятельности.

4.6.3. Количество баллов, набранных каждым работником, заносится в протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников и утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением на период с 01 января по 31 августа текущего года (8 месяцев) и с 01 сентября по 31 декабря (4 месяца) текущего финансового года.

4.6.4. Выплаты за интенсивность работы производится пропорционально отработанному времени и на основании приказа заведующего Бюджетным учреждением.

4.7. Установление выплаты за выслугу лет.

4.7.1. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам Бюджетного учреждения, замещающим должности профессиональных квалификационных групп "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" **второго уровня** в следующих размерах:

- стаж работы от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- стаж работы свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

4.7.2. Право на получение выплаты за выслугу лет имеют указанные в п. 4.7.1. категории работников Бюджетного учреждения, в том числе принятые по совместительству.

4.7.3. Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ.

При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.7.4. Для определения размера выплаты за выслугу лет стаж работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в п.4.7.1., суммируется.

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

5. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат из фонда экономии заработной платы работников Бюджетного учреждения.

5.1. Единовременная премия.

5.1.1. На выплату единовременной премии направляется экономия фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения.

5.1.2. Единовременные премии назначаются работникам Бюджетного учреждения в связи с нерабочими праздничными днями:

23 февраля;

8 марта;

профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников»,

а также при награждении:

почетными грамотами, благодарственными письмами Губернатора Самарской области;

почетными грамотами, благодарственными письмами министерства образования и науки Самарской области;

почетными грамотами, благодарственными письмами Главы городского округа Самара;

почетными грамотами, благодарственными письмами Департамента образования Администрации городского округа Самара.

5.1.3. Размер единовременной премии устанавливается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения (Приложение 3).

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

5.2. Премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год).

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

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

5.2.3. Решение о премиальной выплате по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и ее конкретном размере принимается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения (Приложение 4).

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

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

6. Оплата труда за наставничество.

6.1. Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

6.2. Содержание, сроки и форма выполнения такой работы указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником Бюджетного учреждения.

6.3. Ежемесячная денежная выплата в размере 10% должностного оклада (оклада) устанавливается работнику за выполнение дополнительной работы по наставничеству – оказание другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте.

Указанная выплата осуществляется из экономии фонда оплаты труда Бюджетного учреждения.

7. Иные выплаты стимулирующего характера.

7.1. Ежемесячная региональная выплата стимулирующего характера устанавливается работникам Бюджетного учреждения, за исключением работников Бюджетного учреждения, заработная плата которых доводится до целевых значений в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012г № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28.12.2012г № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Размер ежемесячной региональной выплаты стимулирующего характера при полностью отработанной норме рабочего времени и выполнении норм труда (трудовых обязанностей) на ставку заработной платы составляет 5000,00 (пять тысяч) рублей.

Работникам Бюджетного учреждения, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо не полную ставку, а также не полностью отработавшим норму рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты стимулирующего характера исчисляется пропорционально отработанному времени.

8. Порядок распределения стимулирующих выплат

8.1. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 4.5. и п. 4.6. определяются Комиссией.

8.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №78» г.о. Самара

8.3. Заведующий и главный бухгалтер Бюджетного учреждения в состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не включаются.

8.4. В соответствии с установленными критериями работники представляют старшему воспитателю материалы по самоанализу деятельности до 20 сентября и до 20 января расчетного периода.

8.5. Старший воспитатель до 22 сентября и до 22 января расчётного периода представляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу с показателями деятельности работников.

8.6. На заседании Комиссии не позднее 25 сентября и 25 января расчетного периода анализируется информация о показателях деятельности работников Бюджетного учреждения.

8.7. Решение о распределении стимулирующих выплат по п. 4.5. и п. 4.6. работникам учреждения принимается открытым голосованием членов Комиссии, если на заседании присутствовали более 50 процентов членов Комиссии и за него проголосовали не менее двух третьих присутствующих членов Комиссии.

8.8. Принятое решение по п. 4.5. и п. 4.6. оформляется протоколом (Приложение №2 к настоящему Положению) и приложениями к нему.

8.9. Комиссия производит подсчет общего количества баллов каждого работника и расчет стоимости одного балла по каждому критерию.

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

- предоставления педагогическим и иным работником в Комиссию информации об эффективных показателях своей деятельности, отработавшего в Бюджетном учреждении не менее 4 месяцев со дня приема на работу;
- изменение фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения в связи с увеличением или уменьшением государственного (муниципального) задания;
- сложившейся экономии стимулирующей части фонда оплаты труда за предыдущий период (месяц, квартал).

8.11. Комиссия оформляет решение по п. 5.1.о выплате единовременной премии работникам (Приложение 3 к настоящему Положению) с указанием конкретной суммы выплаты, которое подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании.

8.12. Комиссия оформляет решение по п. 5.2. о премиальной выплате работникам (Приложение 4 к настоящему Положению) в процентном соотношении к должностному окладу (окладу) работника Бюджетного учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, которое подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании.

8.13. Приказ заведующего Бюджетным учреждением об установлении стимулирующей выплаты работникам издается на основании Протокола заседания Комиссии не позднее 28 сентября и 28 января расчетного периода.

8.14. В случае несогласия работника с решением комиссии, работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников Бюджетного учреждения и утверждаются (либо вводятся в действие) приказом заведующего Бюджетным учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Данное Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1. настоящего Положения.

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

Приложение №1
к Положению о порядке распределения
стимулирующей выплат работникам
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 78»
городского округа Самара

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя	Примерный перечень документов для подтверждения	Шкала оценивания
I. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ			
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг			
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Копия аналитической справки (презентация)	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2 3
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие) - 75%-79%; - 80%-89%; - 90% и более	Копии протоколов анкетирования	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2 3
1.3.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Информационная справка	1
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	1
1.5.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО) - на уровне декомпозированного показателя установленного ТУ/ДО для ОО; - выше уровня декомпозированного показателя установленного ТУ/ДО для ОО	Сведения из модуля «Дополнительное образование»	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2
1.6.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленности	Копия аналитической справки (презентация)	Оценивается по наивысшему достигнут

	- созданы частично - созданы в полном объеме - осуществляется творческий (авторский) подход		ому результату 1 2 3
1.7.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава группы) - до 70% выполнения детодней; - выше 70% выполнения детодней	Копия табеля посещаемости, информационная справка	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2
1.8.	Наличие мероприятий по реализации планов с социальными партнерами	Копии приказов, фотоотчеты (1-2 фото)	2
Итого баллов			**17**
2 Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения			
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) - участие; - победа	Копии сертификатов, дипломов, протоколов конкурсов, приказов	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 3
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе; - во втором (очном) этапе; - победа во втором (очном) этапе	Копия протокола участников отборочного (окружного этапа)	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2 3
2.3.	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): <u>участие на уровне:</u> - города, образовательного округа, региона, РФ, международного; <u>победа на уровне:</u> - ОО, РФ, Международного (заочная форма); - муниципалитета; - образовательного округа, региона и выше	Копии сертификатов, дипломов, протоколов конкурсов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 10 2 1 3 4

Итого баллов			**16**
3 Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) в образовательном процессе			
3.1.	Наличие и применение авторских продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПин - 1-2 раза в месяц; - систематически	Копии авторских продуктов	Оценивается по наивысшему показателю 1 2
3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Скриншоты страниц сайтов, страниц в социальных сетях	2
Итого баллов			**4**
4 Результативность организационно-методической деятельности педагога			
4.1.	Разработка и использование авторских методических продуктов, созданных в ходе реализации инновационной деятельности на уровне: - ОО; - муниципалитета; - образовательного округа, региона и выше	Копии методических продуктов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 6 1 2 3
4.2.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) <u>участие на уровне:</u> - муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного; <u>победа на уровне:</u> - ОО; РФ, международного (заочная форма); - муниципалитета; - образовательного округа, региона и выше	Копии сертификатов, дипломов, заявок (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9 1 1 3 4
4.3.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Копии приказа заведующего, дневника практической подготовки студента	2
4.4.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - СМИ; - муниципалитета; - образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, дипломов, публикаций (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 10 1 2 3 4

4.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий на уровне: - района; - города, образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, справок, программ, приказов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9 2 3 4
4.6.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий на уровне: - ОО; РФ, международного (заочная форма); - муниципалитета; - образовательного округа, региона и выше	Копии приказов, сертификатов	Баллы суммируются, но не более 6 1 2 3
4.7.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов - от 15 до 36 часов; - свыше 36; - свыше 72	Копии сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю 1 2 3
4.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог - участие на уровне ОО; - участие на муниципальном уровне и выше; - успешное прохождение аттестации	Копии приказов, документов, подтверждающих участие	Оценивается по наивысшему показателю 1 2 3
	Итого баллов		**48**
	5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей		
5.1.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (по данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) - 5%-10%; - 11%-19%; - свыше 20%	Информация о регистрации воспитанников на сайте	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2 3
5.2.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья - 1%; - 2%; - 3% и выше	Копии удостоверений о награждении знаком отличия	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2 3

5.3.	Организация мероприятий в период адаптации: - легкая адаптация; - средняя адаптация; - усложненная адаптация	Копии планов, адаптационных листов	Оценивается по наивысшему показателю 1 2 3
5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Информационная справка	1
5.5.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Информационная справка	1
5.6.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	Информационная справка	1
5.7.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	Информационная справка	1
	Итого баллов		**13**
	II. Выплаты за интенсивность работы		
1.	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	Информационная справка	1
2.	Работа с детьми - с детьми разного возраста (в составе одной группы) - с детьми - инвалидами; - с детьми аллергиками; - с интегрированными детьми с отклонениями в развитии; - с детьми в период адаптации; - с детьми в случае превышения плановой наполняемости групп	принят ОО, справка от медицинского работника и т.д.	Баллы суммируются, но не более 20 3 5 1 3 3 5
	Итого баллов		**21**
	Общее количество баллов		**119**
№ п/п	**Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы педагога-психолога**	**Примерный перечень документов для подтверждения**	**Шкала оценивания**
	I. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ		
	1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении - 20%-39%; - 40%-59%; - 60% и более	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2 3
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: - отсутствие положительного результата за отчетный период; - наличие положительного результата за отчетный период	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому

			показателю 0 2
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	Копия анемического отчета	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю 2 3 4
1.4.	Результативность подготовки обучающихся с ОВЗ и инвалидностью к участию в олимпиадах, конкурсах, викторинах и др. на уровне: <u>участие на уровне:</u> - муниципалитет, образовательного округа, региона, РФ, международного; <u>победа на уровне:</u> - ОО, РФ, международного (заочная форма); - муниципалитет; - образовательного округа, региона, РФ, международного	Копии сертификатов, дипломов, заявок (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 7 1 1 2 3

1.5.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса на уровне: - ОО; - района; - города, образовательного округа, региона и выше	Копии приказов, протоколов	Баллы суммируются, но не более 6 1 2 3
1.6.	Результативность деятельности в составе рабочей, творческой группы в ходе реализации инновационной деятельности на уровне: - ОО, РФ, международного (заочная форма); - района; - города, образовательного округа, региона и выше	Копии приказов, протоколов, программ (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 6 1 2 3
1.7.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2 3 4
1.8.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2 3 4
1.9.	Наличие мероприятий по реализации планов с социальными партнерами	Копии приказов, фотоотчеты (1-2 фото)	2
1.10.	Ведение работы в консультационном центре	Копии приказа, журнала	2
Итого баллов			**34**
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) в образовательном процессе			
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) на уровне: - СМИ; - муниципалитета; - образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, дипломов, публикаций (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 10 1 2

			3 4
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Скриншоты страниц сайтов, страниц в социальных сетях	2
Итого баллов			**12**
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога			
3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) <u>участие на уровне:</u> - муниципалитет, образовательного округа, региона, РФ, международного; <u>победа на уровне:</u> - муниципалитет; - образовательного округа, региона РФ, международного	Копии грамот, дипломов, сертификатов, заявок (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 6 1 2 3
3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) <u>участие на уровне:</u> - муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного; <u>победа на уровне:</u> - ОО; РФ, международного (заочная форма); - муниципалитета; - образовательного округа, региона РФ, международного	Копии сертификатов, дипломов, заявок (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9 1 1 3 4
3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО на уровне: - района; - города, образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, справок, программ, приказов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9 2 3 4
3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне: - района; - города, образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, справок, программ, приказов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9 2 3 4
3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности на уровне: - ОО; - района; - города, образовательного округа, региона	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему показател

			ю 1 2 3
3.6.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: -учебно-методические материалы, -методические рекомендации, -методическое пособие	Наличие разработки, аналитического отчета	Оценивается по наивысшему показателю 1 2 3
3.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог - участие на уровне ОО; - участие на муниципальном уровне и выше; - успешное прохождение аттестации	Копии приказов, документов, подтверждающих участие	Оценивается по наивысшему показателю 1 2 3
3.8.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов - от 15 до 36 часов; - свыше 36; - свыше 72	Копии сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю 1 2 3
3.9.	Разработка и внедрение АОП для детей с заключением ГПМПК в количестве: - 1-5 детей; - 6-10 детей; - более 10 детей	Копии АОП, журнала КР	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю 2 3 4
Итого баллов			**49**
II. Выплаты за интенсивность работы			
1	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	Информационная справка	1
2.	Работа с детьми - с детьми разного возраста (в составе одной группы) - с детьми - инвалидами; - с детьми аллергиками; - с интегрированными детьми с отклонениями в развитии; - с детьми в период адаптации; - с детьми в случае превышения плановой наполняемости групп	принят ОО, справка от медицинского работника и т.д.	Баллы суммируются, но не более 20 3 5 1 3 3 5

Итого баллов			**21**
Общее количество баллов			**117**
№ п/п	**Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы учителя-логопеда**	**Примерный перечень документов для подтверждения**	**Шкала оценивания**
I. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ			
1	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**		
1.1.1.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирую-щей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи» 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю 1 2 4
1.1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие» 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю 1 2 4
1.1.3.	Результативность деятельности учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «формирование письменной речи» 10%-19% от числа обучающихся; 20%-29% от числа обучающихся; 30% и более от числа обучающихся	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю 1 2 4

1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-логопеда на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода) по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	20-39 % от числа воспитанников 40-59 % от числа воспитанников 60% и более от числа воспитанников	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 2 3 4
1.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся: 55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2 3 4
1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся: 55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2 3 4
1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся: 55-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	Копия аналитической справки	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2 3 4
1.6.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Информационная справка	1
1.7.	Ведение работы в консультационном центре	Копии приказа,	2

		журнала	
Итого баллов			**31**
2	***Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) в образовательном процессе***		
2.1.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) на уровне: - СМИ; - муниципалитета; - образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, дипломов, публикаций (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 10 1 2 3 4
2.2.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным контентом	Скриншоты страниц сайтов, страниц в социальных сетях	2
Итого баллов			**12**
3.	***Результативность организационно-методической деятельности педагога***		
3.1.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов) :участник, лауреат, призер, победитель: <u>участие на уровне:</u> - муниципалитет, образовательного округа, региона, РФ, международного; <u>победа на уровне:</u> - муниципалитет; - образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии грамот, дипломов, сертификатов, заявок (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 10 1 2 3 4
3.2.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов - от 15 до 36 часов; - свыше 36; - свыше 72	Копии сертификатов	Оценивается по наивысшему показателю 1 2 3
3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК) на уровне: - ОО, РФ, международного (заочная форма); - района; - города, образовательного округа, региона и выше	Копии приказов, сертификатов	Баллы суммируются, но не более 6 1 2 3
3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности ОО как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) на уровне: - ОО, РФ, международного (заочная форма); - района; - города, образовательного округа, региона и выше	Копии приказов, протоколов, программ (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 6 1 2 3

3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО на уровне: - района; - города, образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, справок, программ, приказов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9 2 3 4
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне: - района; - города, образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, справок, программ, приказов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9 2 3 4
3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка: - создание; - создание и реализация; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	Наличие разработки, аналитического отчета	Оценивается по наивысшему показателю 1 2 3 4
3.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог - участие на уровне ОО; - участие на муниципальном уровне и выше; - успешное прохождение аттестации	Копии приказов, документов, подтверждающих участие	Оценивается по наивысшему показателю 1 2 3
Итого баллов			**50**
II. Выплаты за интенсивность работы			
1	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	Информационная справка	1
2.	Работа с детьми - с детьми разного возраста (в составе одной группы) - с детьми - инвалидами; - с детьми аллергиками; - с интегрированными детьми с отклонениями в развитии; - с детьми в период адаптации; - с детьми в случае превышения плановой наполняемости групп	принят ОО, справка от медицинского работника и т.д.	Баллы суммируются, но не более 20 3 5 1 3 3 5
Итого баллов			**21**
Общее количество баллов			**103**
№ п/п	**Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания**	**Примерный перечень**	**Шкала оцениван**

	результативности и качества работы старшего воспитателя	документов для подтверждения	ия
I. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ			
1.	**Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг**		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Информационная справка	10
	Итого баллов		**10**
2.	***Результативность организационно-методической деятельности педагога***		
2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период - ОО; РФ, международного (заочная форма); - района; - города; - образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, дипломов, заявок	Баллы суммируются, но не более 15 1 2 3 4 5
2.2.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период на уровне: - района; - города; - образовательного округа, региона и выше	Копии приказов, сертификатов (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9 2 3 4
2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период: - до 90%; - 91% - 100%	Копии аттестационных листов	Оценивается по наивысшему достигнутому показателю 3 5
2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	Копии сертификатов	5
2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период на уровне: - ОО; - муниципалитета; - образовательного округа, региона и выше	Копии методических продуктов	Баллы суммируются, но не более 9 2 3 4
2.6.	Сопровождение инновационной деятельности на уровне: - ОО; - муниципалитета; - образовательного округа, региона и выше	Копии приказов (по1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 9 2 3 4
2.7.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период - СМИ; - муниципалитета; - образовательного округа, региона; - РФ, международного	Копии сертификатов, публикаций (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 10 1 2 3 4

2.8.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период - ОО; РФ, международного (заочная форма); - муниципалитета; - образовательного округа, региона и выше	Копии сертификатов, дипломов, заявок (по 1 каждого уровня)	Баллы суммируются, но не более 8 1 3 4
2.9.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог - участие на уровне ОО; - участие на муниципальном уровне и выше; - успешное прохождение аттестации	Копии приказов, документов, подтверждающих участие работы	Оценивается по наивысшему показателю 2 3 5
2.10.	Организация работы в электронных системах, ресурсах сети Интернет (АИС-кадры, ВКонтакте и др.)	Копии приказов, скриншоты страниц сайтов	10
2.11.	Наличие мероприятий по реализации планов с социальными партнерами	Копии приказов, фотоотчеты (1-2 фото)	5
Итого баллов			**95**
II. Выплаты за интенсивность работы			
1	Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	Информационная справка	1
2	Организация работы и специальных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников с отклонениями в развитии, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует - - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Информационная справка	Оценивается по достигнутому показателю, не более 4 1 4
Итого баллов			**5**
Общее количество баллов			**100**

Приложение 2
к Положению о порядке распределения стимулирующих выплат

№ п/п	**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы младшего (помощника) воспитателя**	**Шкала оценивания**
1. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ		
1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
1.2.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	2
Итого баллов		**4**
2. Выплата за интенсивность работы		
2.1.	Сопровождение детей в период адаптации: - легкая адаптация; - средняя адаптация; - усложненная адаптация	Оценивается по достигнутому показателю 1

		2 3
2.2.	Сопровождение детей с заключением ГПМПК в количестве: - 1-5 детей; - 6-10 детей; - более 10 детей	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 2 3 4
Итого баллов		**7**
Общее количество баллов		**11**

Приложение 3
к Положению о порядке распределения стимулирующих выплат

№ п/п	**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы бухгалтера**	**Шкала оценивания**
Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ		
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих органов к качеству и срокам предоставляемой отчетности	**3**
2.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью	**3**
3.	Проведение мероприятий по устранению задолжности по родительской плате	**3**
4.	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой информации вышестоящими органами	**3**
Общее количество баллов		**12**

№ п/п	**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы главного бухгалтера**	**Шкала оценивания**
Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ		
1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих органов к качеству и срокам предоставляемой отчетности	**3**
2.	Отсутствие необоснованной дебиторской и кредиторской задолжности	**3**
3.	Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой информации вышестоящими органами	**3**
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников к расчету и начислению заработной платы	**3**
Общее количество баллов		**12**

№ п/п	**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы заместителя заведующего**	**Шкала оценивания**
Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ		
1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	**3**
2.	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации	**3**
3	Высокое качество организации и контроля за проведением ремонтно-строительных работ	**2**

4	Качественное обеспечение контроля за рациональным использованием (экономия) энергоресурсов, водопотребления.	**2**
5	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований в учреждении	**2**
	Общее количество баллов	**12**
№	**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели по должности инспектора по кадрам**	**Количество баллов**
	Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ	
1.	Оперативное и качественное оформление информации по запросам вышестоящих органов	**3**
2.	Своевременное и оперативное выполнение поручений руководителя ДОУ	**3**
3.	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой дел	**3**
4.	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	**3**
	Общее количество баллов	**12**
№	**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели по должности старшего специалиста по закупкам**	**Количество баллов**
	1. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ	
1.	Отсутствие обоснованных претензий в части подготовки, ведения документации о закупках, внесения изменений в план закупок, план-график	**2**
2.	Отсутствие замечаний по вопросам размещения документов (план-графика, плана закупок, контрактов и т.д.) в ЕИС, на информационных сайтах	**2**
3.	Отсутствие предписаний надзорных органов	**2**
4.	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных	**3**
	Общее количество баллов	**9**
№ п/п	**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы дворника**	**Шкала оценивания**
	1. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ	
1	Содержание дворником территории, прогулочных участков (озеленение, обрезка кустарника, покос травы) в соответствии с требованиями СанПиН	**3**
2.	Оперативность в обеспечении доступа в ДОУ в зимнее время года, обработки дорожек, очистка от наледи	**3**
3.	Участие по благоустройству территории (полив огорода, цветника в выходные дни, очистка крыльца и входов и здание от снега).	**3**
	Общее количество баллов	**9**
№ п/п	**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы кастелянши**	**Шкала оценивания**
	1. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ	
1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	**2**
2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность, по сравнению с предыдущим отчетным периодом	**2**
3	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию закрепленного помещения	**2**
	Общее количество баллов	**6**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы машиниста по стирке и ремонту спецодежды	Шкала оценивания
1. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ		
1.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение СанПиН, отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние закреплённого помещения	**2**
2.	Соблюдение правил и норм охраны труда, правил пожарной безопасности, отсутствие замечаний.	**2**
3.	Сохранность материальных ценностей:, бережное отношение к электроприборами и спецодежде .	**2**
4.	Обеспечение экономии материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление	**2**
Общее количество баллов		**8**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы медицинской сестры	Шкала оценивания
1. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ		
1.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	2
2.	Посещаемость воспитанниками ДОО (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат от списочного состава) - до 70% выполнения детодней; - выше 70% выполнения детодней	Оценивается по наивысшему достигнутому результату 1 2
3.	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований в ДОО	2
4.	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	2
5.	Ведение консультационной деятельности в ДОО (оформление наглядной и консультативной информации)	2
Общее количество баллов		**10**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы подсобного рабочего	Шкала оценивания
1. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ		
1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	**2**
2.	Оперативное выполнение поручений руководителя	**2**
3.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	**2**
Общее количество баллов		**6**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы рабочего по комплексному обслуживанию здания	Шкала оценивания
1. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ		
1.	Содержание здания детского сада в соответствии с требованиями СанПиН	**2**
2.	Оперативность и своевременность ремонтных работ в ДОУ	**2**
3.	Участие по благоустройству здания детского сада	**2**
Общее количество баллов		**6**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы	Шкала оценивания
1. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ		
1.	Своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДОО и на территории	**1**
2.	Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	**2**
3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	**2**
4.	Выполнение дополнительного объема работ	**1**
Общее количество баллов		**6**

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания результативности и качества работы уборщика служебных помещений	Шкала оценивания
1. Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ		
1	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	**2**
2.	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации	**2**
3	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию закрепленного помещения	**2**
Общее количество баллов		**6**

Приложение № 2
к Положению о порядке распределения
стимулирующей выплат работникам
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 78»
городского округа Самара

Протокол №____ заседания комиссии по распределению стимулирующей части
фонда оплаты работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 78» городского округа Самара

от «___»_____20____ г.

Члены комиссии:
1. _____ председатель профкома – член комиссии
2. _____ – член комиссии
3. _____ – член комиссии
4. _____ – член комиссии
5. _____ – член комиссии

_____– главный бухгалтер - приглашенный

Повестка дня

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников за работу в _____20____г.

Ход заседания

1. Главный бухгалтер огласила сумму стимулирующего фонда оплаты труда работников за работу в _____ 20___г. для распределения по баллам.

	высокие результаты работы и качество выполняемых работ (педагогические работники) не менее 54%	высокие результаты работы и качество выполняемых работ (за исключением педагогических работников) не более 20%	интенсивность работы (педагогические работники, помощники воспитателя) не менее 13%
Сумма	_____ руб.	_____ руб.	_____ руб.
Итого			

Предложено утвердить стоимость одного балла:

	высокие результаты работы и качество выполняемых работ (педагогические работники) не менее 54%	высокие результаты работы и качество выполняемых работ (за исключением педагогических работников) не более 20%	интенсивность работы (педагогические работники, помощники воспитателя) не менее 13%
Стоимость одного балла, руб.	_____	_____	_____
Расчет стоимости одного балла	Набрано баллов - ___ Общая сумма по критерию/ кол. набранных баллов =стоимость 1 балла	Набрано баллов- ___ Общая сумма по критерию/ кол. набранных баллов =стоимость 1 балла	Набрано баллов - ___ Общая сумма по критерию/ кол. набранных баллов =стоимость 1 балла

Итоги голосования: _____

Решение: Утвердить стоимость одного балла в размере _____ руб. за высокие высокие результаты работы и качество выполняемых работ (педагогические работники), ____ руб. за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (за исключением педагогических работников), ____ руб. за интенсивность работы , _____руб.

2. Состоялось обсуждение предоставленных лисов самоанализа работников. Комиссия рассмотрела листы самоанализа и скорректировала баллы

№ п/п	ФИО работника	Должность	Баллы в соответствии с критериями										Общий балл работника	Общий балл комиссии
			Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг		Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения		Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых) в образовательном процессе		Результативность организационно-методической деятельности педагога		Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			
			Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии	Баллы работника	Баллы комиссии		
													Общее число распределенных баллов	

3. Общее число баллов внесено в таблицу для подсчета стимулирующих выплат

№ п/п		Ф.И.О. сотрудников, должность	Должностной оклад	высокие результаты работы и качество выполняемых работ (за исключением педагогических работников)			высокие результаты работы и качество выполняемых работ (педагогические работники)			интенсивность работы (педагогические работники, помощники воспитателя)			Итого баллов
				Кол-во баллов	Сумма	Сумма на балл	Кол-во баллов	Сумма	Сумма на балл	Кол-во баллов	Сумма	Сумма на балл	
		А	Б	1	2	3	4	5	6	7	8	9	13
		Всего											

Члены комиссии:_____

Приложение № 3
к Положению о порядке распределения
стимулирующей выплат работникам
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 78»
городского округа Самара

Протокол №

Решение о единовременной премии работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 78» городского округа Самара

от «__» _____20__ г.

Комиссией в составе:
1. _____ председатель профкома – член комиссии
2. _____ – член комиссии
3. _____ – член комиссии
4. _____ – член комиссии
5. _____ – член комиссии

принято решение о единовременной выплате, в связи с нерабочими праздничными днями (_____), следующим работникам:

№ п/п	ФИО работника	Должность	сумма, руб.

Члены комиссии:_____
_____
_____

Приложение № 4
к Положению о порядке распределения
стимулирующей выплат работникам
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 78»
городского округа Самара

Протокол №

Решение о премиальной выплате работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 78» городского округа Самара за _____20____ г.

от «__» _____20__ г.

Комиссией в составе:
1. _____ председатель профкома – член комиссии
2. _____ – член комиссии
3. _____ – член комиссии
4. _____ – член комиссии
5. _____ – член комиссии

принято решение о премиальной выплате по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) по итогам работы, в процентном соотношении к должностному окладу, пропорционально фактически отработанному времени, следующим работникам:

№ п/п	ФИО работника	Должность	Сумма, руб.

Члены комиссии:_____
_____
_____