

«Рассмотрено»

Председатель ППО МБОУ Школа № 70 г. о. Самара

Панихина Т. П.

протокол № 4 от 07.08.2023



«Утверждаю»

Директор МБОУ Школа № 70 г. о. Самара

/Косилова Е.В.

Приказ № 257/01-02 от 07 августа 2023г

## Положение об оплате труда работников дошкольных отделения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 70 имени Героя Советского Союза А.В. Мельникова»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников дошкольного отделения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 70 имени Героя Советского Союза А.В. Мельникова» городского округа Самара (далее – дошкольные группы).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- постановлением Правительства Самарской области от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год;
- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Постановление Правительства Самарской области №1108 от 08.12.2022 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области №103 от 13.02.2023 г. «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.3. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольного отделения осуществляется по формуле:

$$\Phi_{OT} = \sum_{i=1}^k \left( \frac{(NROP_{zi} + NPU_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T$$

где:

$NROP_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения или нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, доводимая министерством образования и науки Самарской области до городского округа Самара;

$NPU_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание муниципальной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара в части расходов на оплату труда работников дошкольного образовательного учреждения, определяемая в соответствии с постановлением Администрации городского округа Самара от 18.01.2010 №8 «Об утверждении Методики определения расчетно-нормативных затрат на оказание органами местного самоуправления и находящимися в их ведении муниципальными учреждениями городского округа Самара муниципальных услуг (выполнение работ), а также расчетно-нормативных затрат на содержание имущества муниципальных учреждений»;

$D_{ki}$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

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

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

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

$k$  - дата, на которую используется численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуг, при определении объема средств бюджета

городского округа Самара: на 1 января и 1 сентября – 1 января, 1 сентября;  
12 - количество месяцев в году;

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

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

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

1.6. Объем средств бюджета городского округа Самара в целях доведения заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений до уровня МРОТ определяется руководителем образовательного учреждения исходя из фактической потребности.

1.7. Экономия по фонду оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера (единовременных премий, премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) и материальную помощь работникам.

#### **Фонд оплаты труда состоит из:**

*базовой части в размере не более 78,2* процентов фонда оплаты труда работников, в которую включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат;

*стимулирующей части в размере не менее 21,8* процентов фонда оплаты труда работников учреждения (в том числе заведующего учреждением), которая включает надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем работникам дошкольного отделения, включая совместителей, а именно:

- воспитателям;
- старшему воспитателю;
- музыкальному руководителю;

- инструктору по физической культуре;
- и т.д.

Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

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

Заработная плата работников дошкольного отделения не может быть меньше уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.9. **К выплатам компенсационного характера** относятся:

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

1.10. **К выплатам стимулирующего характера 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)

1.11. **Должностные оклады** (оклады) работников дошкольного отделения устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей (профессий) работников.

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

1.13. Месячная заработная плата работников дошкольного отделения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших

нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.14. Директор учреждения своим приказом утверждает штатное расписание, в котором устанавливаются должностные оклады (оклады) работникам с учетом образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, рабочим – с учетом квалификационного разряда.

1.15. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам.

## **2. Условия оплаты труда старшего воспитателя**

2.1. Должностной оклад старшего воспитателя определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. С учетом условий труда старшего воспитателя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.3. Стимулирующие выплаты могут быть как ежемесячными, так и единовременными.

## **3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

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

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

3.3. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата (на основании протокола СОУТ). Размер компенсационной выплаты за вредные условия труда (доплата за вредность) составляет 4% от должностного оклада. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета стимулирующих выплат.

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).

3.5. При наличии не менее двух групп компенсирующей и (или) оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленности устанавливается доплата за работу в группах компенсирующей и оздоровительной

направленности работникам дошкольного отделения в размере 20% должностного оклада (оклада).

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

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

3.8. Работникам Школы за работу в выходные и праздничные дни (в частности, сторожам) устанавливаются компенсационные выплаты, в порядке, установленном действующим законодательством в этих случаях в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.9. Работникам Школы за работу в ночное время (в частности, сторожам) устанавливаются компенсационные выплаты. Каждый час работы в ночное время оплачивается в увеличенном на 35% размере. Доплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренном статьей 154 ТК РФ.

Ночным считается время с 22.00 текущего дня до 06.00 следующего дня. (ст. 96 ТК РФ). Ночное время учитывается в табелях учета рабочего времени итоговым количеством за месяц.

Порядок расчета:

Расчет часов работы в ночное время, праздничные и выходные дни производится на основании часовой ставки.

Часовая ставка рассчитывается путем деления тарифной ставки (оклада) на норму часов в месяц.

Часы работы в ночное время с 22.00 часов до 6.00 утра рассчитываются путем умножения часовой ставки на количество отработанных ночных часов с применением коэффициента 35%.

Оплата работы в праздничные дни производится в повышенном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет сверхурочных часов работы производится в следующем порядке:

Время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается – сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат,

предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Оплата сверхурочной работы сторожам при суммированном учете рабочего времени - один квартал (полугодие, девять месяцев, год), производится 1 раз в квартал (полугодие, девять месяцев, год), при учетном периоде – месяц, часы сверхурочной работы оплачиваются ежемесячно.

3.10. Доплата за расширение зон обслуживания, за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 200% должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.

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

3.12. Расчет часовой ставки при расчете доплат, указанных в пунктах 3.6 и 3.8 рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) работника дошкольного отделения на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

Выплаты стимулирующего характера работникам дошкольного отделения производятся по результатам работы за период (на 01 января, на 01 сентября) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работниками в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

##### **4.1. Порядок выплаты единовременной выплаты из экономии фонда оплаты труда**

4.1.1. Работникам дошкольного отделения могут быть выплачены единовременные премии и премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

4.1.2. Решение о выплате премии и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом.

4.1.3. Единовременная премия назначается работникам дошкольного отделения учреждения в связи с нерабочими праздничными днями: 23 февраля и 8 Марта, профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников», а также при награждении почетными грамотами, благодарственными письмами губернатора Самарской области, Министерства образования и науки Самарской области, Главы городского округа Самара, Департамента образования Администрации городского округа Самара.

Основанием для начисления единовременной премии работникам дошкольного отделения учреждения является приказ директора школы.

4.1.4. Премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу

(окладу) работника дошкольного отделения учреждения без учета доплат и надбавок или в фиксированной сумме, но не более 300% должностного оклада.

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

Основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) работникам дошкольного отделения учреждения является приказ директора школы.

## **4.2. Порядок выплаты иных стимулирующих надбавок**

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

- педагогическим работникам дошкольного отделения не менее 54%;
- работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением педагогических работников и директора) не более 20%.

Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ производится с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить высокие результаты работы и качество работы (эффективность труда) утвержденных Приложением №1 к настоящему Положению согласно приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од.

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

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

Выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ производится на основании приказа директора школы.

4.2.2. На выплату за интенсивность работы доля в стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного отделения составляет **не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.**

Выплата за интенсивность работы производится педагогическим работникам, помощникам воспитателя, младшим воспитателям дошкольного отделения за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, в случае превышения плановой наполняемости групп в соответствии с критериями, определенными в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Выплата за интенсивность работы производится на основании приказа директора школы.

4.2.3 На выплату за выслугу лет направляется **не менее 13 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда.**

Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается работникам дошкольного отделения учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным

группам должностей «Педагогические работники», «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.

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.

Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 суммируются.

Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника дошкольного отделения учреждения права на получение этой выплаты на основании приказа директора школы.

4.2.4. Указанные выплаты, за исключением выплаты за выслугу лет, выплачиваются согласно листов оценки эффективности (качества) работы работника дошкольного отделения по бальной системе.

Размер стимулирующей выплаты:

- каждому работнику получается в результате умножения набранных баллов на денежный вес одного балла стимулирующего фонда (сумма надбавки = цена 1 балла \* количество баллов). Стоимость 1 балла = размер стимулирующего фонда / общее количество баллов.

4.2.5. Порядок выплаты стимулирующего характера по результатам работы за период (на 01 января, на 01 сентября). В соответствии с установленными критериями работники 2 раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности.

**4.3. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:**

- при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

- работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска (очередного, учебного, декретного и т.д.);
- при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБОУ Школа №70 г.о. Самара, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- при невыполнении показателей критериев данного Положения.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Работникам дошкольного отделения учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание (свыше одного месяца) работника;
- дорогостоящее лечение (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденное соответствующими документами;
- утраты имущества работника дошкольного образовательного учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть работника или близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);
- бракосочетания;
- рождения ребенка;
- к юбилейным датам работников (50 лет и далее через каждые 5 лет).

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

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам дошкольного отделения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения и оформляется приказом.

5.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Школа № 70 имени Героя Советского Союза А.В.Мельникова» городского округа Самара

**Лист оценки эффективности (качества) работы работника дошкольного отделения  
за период с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г. по «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.**

(должность)

(Ф.И.О.)

**Наличие должностных взысканий :** не имеет / имеет

Категория работников	Показатели	Кол-во баллов	Оценка комиссии	Самооценка
Педагогические работники	<b>Применение инновационных педагогических технологий</b>	<b>36</b>		
	Разработка и применение новых прогрессивных программ обучения воспитанников	3		
	Высокие показатели по результатам тематического и итогового контроля	3		
	Результаты освоения воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений: - более высокие в сравнении с предыдущим периодом - выше чем в среднем по учреждению	1 2		
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях: -уровни учреждения/ района / города/ области/ всероссийский	1/2/3/4/5		
	Выступления работника на конференциях, форумах, семинарах и др. мероприятиях: -уровни учреждения/ района / города/ области/ всероссийский	1/2/3/4/5		
	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства: -уровни учреждения/ района / города/ области/ всероссийский	1/2/3/4/5		
	Организация предметно-пространственной среды группы в соответствии с тематическим планированием	5		
	Организация эффективного взаимодействия с родителями: -участие родителей в организации предметно-пространственной среды; -участие родителей в итоговых мероприятиях группы; -участие родителей в мероприятиях учреждения, района, города; -внедрение нетрадиционных форм работы с родителями.	1 1 2 3		
	Организация и ведение кружковой деятельности	2		
	Отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций.	1		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	2		
	<b>За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости</b>	<b>7</b>		
	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (для общеразвивающих и интегрированных групп)	3		
Работа с детьми раннего возраста	3			
Наличие в группе детей из неблагополучных семей	1			

	<b>Обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения</b>	<b>15</b>		
	Отсутствие травматизма у детей	1		
	Организация мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья воспитанников, использование здоровьесберегающих технологий	5		
	Эффективная работа по адаптации детей к пребыванию в учреждении	3		
	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	2		
	Выполнение плана детодней: - на уровне среднего показателя по учреждению; - выше среднего показателя по учреждению	1 2		
	Отсутствие жалоб на недостаточный контроль за санитарно-эпидемиологическим режимом в группах	1		
	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	<b>27</b>		
	Выполнение требований: -пожарной и электробезопасности, -охраны труда, -обеспечение санитарно-гигиенических условий воспитательного процесса	1 1 1		
	Своевременное и качественное предоставление отчетов, оформление документации	3		
	Отсутствие замечаний при проверках	3		
	Оперативность при устранении аварий	3		
	Экономное расходование материальных средств, энерго-, водо-, теплоресурсов	3		
	Сохранность имущества учреждения	4		
	Выполнение срочных и важных поручений и работ	4		
	Качественное исполнение должностных обязанностей	4		

Категория работников	Показатели	Кол-во баллов	Оценка комиссии	Самооценка
<b>Помощник воспитателя</b>	<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>			
	<b>За сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонением в развитии и другие), а также превышение плановой наполняемости</b>	<b>7</b>		
	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (для общеразвивающих и интегрированных групп)	3		
	Работа с детьми раннего возраста	3		
	Наличие в группе детей из неблагополучных семей	1		
	<b>Обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения</b>	<b>4</b>		
	Отсутствие травматизма у детей	1		
	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	2		
	Отсутствие жалоб родителей на недостаточный уровень соблюдения санитарно-эпидемиологического режима в группах	1		

<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	<b>27</b>		
Выполнение требований: -пожарной и электробезопасности, -охраны труда, -обеспечение санитарно-гигиенических условий воспитательного процесса	1 1 1		
Снижение заболеваемости воспитанников	1		
Отсутствие замечаний при проверках	3		
Оперативность при устранении аварий	3		
Экономное расходование материальных средств, энерго-, водо-, теплоресурсов	3		
Сохранность имущества учреждения	4		
Своевременное выполнение хозяйственных работ, обеспечение бесперебойной работы учреждения	3		
Выполнение срочных и важных поручений и работ	3		
Качественное исполнение должностных обязанностей	До 4		

Категория работников	Показатели	Кол-во баллов	Оценка комиссии	Самооценка
<b>Заведующий хозяйством</b>	<b>Обслуживающий персонал (для всех)</b>			
	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	<b>27</b>		
	Выполнение требований: -пожарной и электробезопасности, -охраны труда, -обеспечение санитарно-гигиенических условий воспитательного процесса	1 1 1		
	Отсутствие замечаний при проверках	3		
	Оперативность при устранении аварий	3		
	Экономное расходование материальных средств, энерго-, водо-, теплоресурсов	3		
	Сохранность имущества учреждения	4		
	Своевременное выполнение хозяйственных работ, обеспечение бесперебойной работы учреждения	3		
	Качественная и своевременная подготовка здания к ежегодному приему учреждения, к работе в осенне-зимний период	4		
	Качественное исполнение должностных обязанностей	До 4		
<b>повар</b>	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	<b>14,5</b>		
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5		
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в помещении и на территории учреждения	3,5		
	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов	3		

	Содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	2		
	Участие в общих мероприятиях учреждения	1		
<b>Машинист по стирке белья</b>	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	<b>4</b>		
	Содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	1		
	Качественная и своевременная подготовка здания к ежегодному приему учреждения, к работе в осенне-зимний период	1		
	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в помещении и на территории учреждения	1		
	Участие в общих мероприятиях учреждения	1		
<b>Бухгалтер</b>	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	<b>23</b>		
	Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных средств	5		
	Своевременное и качественное оформление документов	5		
	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности на конец отчетного периода	13		
<b>Сторож</b>	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	<b>7,5</b>		
	Отсутствие замечаний за сохранность товарно-материальных ценностей ОУ	4,5		
	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда	2		
	Участие в общих мероприятиях учреждения	1		
<b>Специалист по закупкам</b>	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	<b>15</b>		
	Правильное оформление контрактов (договоров) с поставщиками (подрядчиками), законность совершаемых операций	8		
	Качественное осуществление контроля за своевременным и правильным ведением документации и законностью совершаемых операций.	2		
	Отсутствие случаев несвоевременного предоставления сведений и отчетности	5		

<b>Категория работников</b>	<b>Показатели</b>	<b>Кол-во баллов</b>	<b>Оценка комиссии</b>	<b>Самооценка</b>
<b>Старший воспитатель</b>	<b>Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>	<b>28</b>		
	Разработка и внедрение современных образовательных технологий и методик, эффективное применение их в практической деятельности. Реализация дополнительных общеобразовательных программ дошкольного образования	1		

Наличие основной общеобразовательной программы структурного подразделения, реализующего программы дошкольного образования, (дошкольное отделение) МБОУ Школа № 70 г.о. Самара	3		
Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	1		
Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно - образовательного процесса	1		
Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий	1		
Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2		
Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне района, города – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне района, города – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2		
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	1		
Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	1		
Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса	1		
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания –	1		
Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1		
Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках	1		
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического	1		

опыта			
Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	1		
Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3		
Участие в общих мероприятиях ОУ (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и т.д.)	1		
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	1		
Результативность совместной работы с родителями при организации учебно-воспитательного процесса	1		
Своевременное и качественное оформление документов	3		

**Члены комиссии:**

Руководитель МО \_\_\_\_\_

Зам.директора по УВР \_\_\_\_\_

Председатель ПК \_\_\_\_\_

Старший воспитатель \_\_\_\_\_

Председатель Совета Школы \_\_\_\_\_

С результатами ознакомлен

\_\_\_\_\_

Дата « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.