

Утверждаю:

Приказ № 20 от 18 11 2019г

Заведующая МБДОУ д/с «Солнышко»

/Е.М.Зобина/



Положение
о надбавках, доплатах и премиях
работникам
МБДОУ д/с «Солнышко»

Принято:

Общее собрание работников

Протокол № 2 от «18» 11 2019 г.

Мотивированное мнение профкома

МБДОУ д/с «Солнышко» учтено

Протокол № 2 от «18» 11 2019 г.

Председатель профкома /О.А. Супоненкова

1. Нормативно-правовая база.

1.1. Данное «Положение о надбавках, доплатах и премиях работникам МБДОУ д/с «Солнышко» (далее «Положение») - разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 22 августа 2004 г № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 25.11.2013г. № 317-ФЗ (с изменениями, внесенными Определением конституционного суда РФ от 11.07.2006г.№ 353-о, Постановлением Конституционного суда РФ от 31.01.2008г. № 2-П от 14.05.2013г. № 9-П; Федеральным законом от 29.12.2012 г № 273-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Законом Смоленской области «Об образовании в Смоленской области» № 122-з от 31 октября 2013 года (ред. от 08.07.2015), нормативными правовыми актами Смоленской области.

2. Общие положения.

2.1. Настоящее Положение определяет порядок выплат надбавок, доплат и премий работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Солнышко» (далее по тексту Учреждение) и вводится в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы учреждения, воспитательно – образовательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

2.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в Учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника - с Учреждением, для руководителя - с учредителем Учреждения) по основному месту работы (основная работа).

2.3. Данное Положение принимается на общем собрании работников Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

2.4. Положение предусматривает следующие виды материального стимулирования:

- ***доплаты и надбавки компенсационного характера,***
- ***доплаты и надбавки стимулирующего характера,***
- ***премии,***
- ***материальную помощь.***

2.5. Финансирование доплат и надбавок работникам Учреждения производится из фонда оплаты труда компенсационных и стимулирующих выплат **в пределах выделенных бюджетных ассигнований.**

2.6. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в т.ч. за счет экономии фонда компенсационных выплат, тарифных ставок, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда.

2.7. Срок действия Положения – неограничен, до принятия нового.

2.8. Для определения размеров выплат в Учреждении создается Комиссия по надбавкам, доплатам и премиям, которая состоит из представителей коллектива, представителей профсоюзного комитета, в количестве не менее 3 человек. Руководитель Учреждения является председателем комиссии.

2.9. Комиссия разрабатывает «Положение о комиссии по надбавкам, доплатам и премиям».

2.10. Все виды материального поощрения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

2.11. Надбавки определяются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты деятельности Учреждения на основании параметров, определенных в Положении.

2.12. Доплаты и надбавки к должностному окладу выплачиваются за истекший месяц, одновременно с выплатой заработной платы.

2.13. Руководитель Учреждения вправе досрочно отменить выплату или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- работник подвергся дисциплинарному взысканию - до 100%;
- ухудшил качество работы - до 50%;
- несвоевременное прохождение медосмотра - до 100%;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников - до 100%.

Руководитель Учреждения в случае отмены надбавки или уменьшения ее размера предупреждает об этом работника и издает соответствующий приказ.

2.14. Материальное поощрение заведующего Учреждением устанавливается приказом его работодателя.

3. Виды, порядок и условия выплат.

3.1. Виды, порядок, условия, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения, а также периодичность их установления определяются Коллективным договором и другими локальными актами Учреждения в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на компенсационную и стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.2. Порядок и условия назначения компенсационных выплат.

3.2.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных планируются в базовой части фонда оплаты труда. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2.2. За работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата по занимаемой должности в размере:

<i>Доплаты</i>	<i>Размер</i>	<i>Должность</i>
За работу в сельской местности	25 % к должностному окладу (тарифной ставке)	Заведующая воспитатель
За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	35 % к должностному окладу (тарифной ставке)	Сторож
За работу в праздничные дни	100%	Сторож

3.2.3. Компенсационные выплаты педагогическим работникам:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Наличие квалификационной категории	На основании Постановления Администрации МО»Хиславичский район»	Приказ о присвоении квалификационной категории
Образование	Смоленской области от 28.10.2008г. 309 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений»;	Документ об образовании
Стаж педагогической работы	Постановления Администрации МО»Хиславичский район» Смоленской области от 19.11.2008г. 332 « Об установлении размеров базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, профессий, рабочих и должностей, служащих муниципальных учреждений образования»; Постановления Администрации МО»Хиславичский район» Смоленской области от 19.11.2008г. 333 « Об утверждении профессиональных квалификационных группам, профессий, рабочих и должностей, служащих муниципальных учреждений образования»	Трудовая книжка

3.2.4. В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

3.2.5. За совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон.

3.3. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

3.3.1. Стимулирующие выплаты работникам производятся по результатам труда.

3.3.2. Общим собранием работников Учреждения определяются критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и подходы оценки труда работников Учреждения для определения размера стимулирующих выплат с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.3.3. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения производятся за фактически отработанное время в течение отчетного периода и выплачиваются в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

3.3.4. Стимулирующие выплаты педагогическому работнику осуществляются:

- за интенсивность и результаты деятельности по итогам отчетного периода, за фактически отработанное время в отчетном периоде;
- стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников может распределяться с учетом показателей и критериев эффективности деятельности педагогического работника образовательного учреждения или приказом заведующего в виде премии.

3.3.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения осуществляются на основании распоряжения Учредителя.

3.3.6. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом всех налоговых и иных удержаний.

3.3.7. Размеры всех стимулирующих определяются в конкретной денежной сумме по баллам к ежемесячному должностному окладу. Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

3.3.8. Администрация Учреждения обеспечивает гласность в вопросах подходов и критериев стимулирующих выплат для всех работников Учреждения.

3.3.9. Стоимость 1 балла рассчитывается по формуле:

Стимулирующий фонд / общее количество баллов, набранных работниками Учреждения.

3.3.10. Основанием для оценки эффективности деятельности работников Учреждения служит оценочный лист, представляемый работниками в Комиссию по надбавкам, доплатам и премиям (Приложение 1). Каждый показатель результата деятельности работника оценивается в баллах и суммируется.

3.3.11. Данные оценочного листа позволяют оценить ключевые показатели эффективности работы сотрудников Учреждения, их вклад в развитие учреждения, системы образования.

3.3.12. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов. Результаты работы комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии.

3.3.13. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

3.3.14. Заполненный оценочный лист подписывается членами комиссии и является основанием для распределения фонда стимулирования работников Учреждения.

3.3.15. По итогам оценки комиссии, руководитель Учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам Учреждения.

3.3.16. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) работникам Учреждения устанавливаются ежемесячно или ежеквартально, а также по результатам полугодия, года в соответствии с критериями эффективности деятельности работников Учреждения.

3.3.17. Размер стимулирующих выплат для работников Учреждения определяются в конкретной денежной сумме по баллам по следующим критериям:

Перечень критериев эффективности работы воспитателя

<i>№ n/n</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели</i>	<i>Возможный балл</i>
1.	Высокое качество образовательного процесса	1.1. Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды)	2
		1.2. Доля воспитанников, имеющих оптимальный уровень развития в соответствии с требованиями основной образовательной программой, реализуемой ДОУ - 5-15 % - 16-25% - свыше 25	2 3 4
		1.3. Дополнительное образование детей (кружковая работа)	4
		1.4. Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей	2
		1.5. Наличие портфолио на каждого воспитанника и его постоянное пополнение	1 балл за каждое
2.	Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности образовательного пространства, соблюдение режима дня, выполнение плана	2.1. Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - в группе общеразвивающей направленности: 70-80% 81-90% 91-100%; - в группе раннего возраста (ясли):	1 2 3

	посещаемости детей в группе, работа с детьми с ОВЗ, социализация детей-инвалидов	60-70%	1
		71-80%	2
		81-90%	3
		91-100%	4
		2.2. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	За каждое мероприятие 1
		2.3. Реализация индивидуального плана работы с ребёнком - инвалидом, ребенком с ОВЗ, посещающим дошкольную группу	За каждого ребенка 4
3.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	3.1. Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	3
		3.2. Написание планов работы в электронном виде	1
		3.3. Составление презентаций опыта работы в электронной форме	1
4.	Трансляция педагогического опыта	4.1. Участие в методической работе на уровне учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.)	2
		4.2. Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	1
		4.3. Участие в методической работе на различном уровне: - внутрисадовый уровень - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	2 3 4
		4.4. Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель) различного уровня: - внутрисадовый уровень - муниципальный; - региональный; - федеральный.	1 2 3 4
		4.5. Наличие публикаций в СМИ	2
		4.6. Наличие публикаций на сайте ДОУ	2
5.	Особый вклад в развитие Учреждения	5.1. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы и т.д.).	За каждое мероприятие 3
		5.2. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях различного уровня: - внутрисадовый (победители) - муниципальный (победители); - региональный (победители);	1 2 3

		- федеральный (победители).	4
6.	Результативность работы с семьями воспитанников	6.1.Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и т.д.)	За каждое мероприятие 3
		6.2.Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования): - 80-90%; - 90-100%	1 2
		6.3.Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	4
7	Социальное партнерство	7.1.Работа с социумом (библиотека, музей, центр культуры)	3
8	Исполнительская дисциплина	8.1.Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, протоколы родительских собраний и т.п.)	2
7.	Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки Российской Федерации		4
8.	Наличие квалификационной категории		4
Итого максимальное количество баллов			от 100 баллов

Перечень критериев эффективности работы младшего воспитателя

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл
1.	Напряженность труда при работе в группе с детьми с ОВЗ, сложность, интенсивность труда в разновозрастной группе	В течение года	4
2.	Низкий уровень заболеваемости в группе (до 3%)	В течение года	4
3.	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - в группе общеразвивающей направленности: 70-80% 81-90% 91-100%; - в группе раннего возраста (ясли):	В течение года	1 2 3

	60-70%		1
	71-80%		2
	81-90%		3
	91-100%		4
4.	Помощь воспитателю в организации воспитательно – образовательного процесса, участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и.т.д.)	В течение года	4 за каждое
5.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий в группе, на участках	В течение года	3
6.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний, в части организации охраны жизни и здоровья детей	В течение года	3
7.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания воспитанников	В течение года	3
8.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	В течение года	4
9.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4
10.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	2

Перечень критериев эффективности работы повара

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл
1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников	В течение года	3
2.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий помещений пищеблока, оборудования, инвентаря	В течение года	4
3.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности	В течение года	3
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (высокое качество приготовления пищи, своевременная раздача, образцовое содержание	В течение года	3

	документации и т.д)		
5.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	В течение года	4
6.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4
7.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	2

Перечень критериев эффективности работы машиниста по стирке белья

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл
1.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий прачечной, оборудования, инвентаря и качества стирки, ремонта и хранения мягкого инвентаря	В течение года	4
2.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности	В течение года	3
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	В течение года	3
4.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	В течение года	4
5.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4
6.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	2

Перечень критериев эффективности работы подсобного рабочего

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл
1.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части ремонта оборудования, инвентаря.	В течение года	4
2.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения	В течение года	3

	норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности		
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	В течение года	3
4.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	В течение года	4
5.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4
6.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	2

Перечень критериев эффективности работы сторожа

№	Критерии	Периодичность	<i>Возможный балл</i>
1.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий (вверенных на ночное время) помещений, оборудования, инвентаря	В течение года	4
2.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения сохранности (вверенных на ночное время) помещений, оборудования, инвентаря	В течение года	4
3.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности	В течение года	3
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	В течение года	3
5.	Эффективное решение создавшихся во время работы проблемных ситуаций	В течение года	3
6.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4
7.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	2

Перечень критериев эффективности работы дворника

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл
1.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий участков, оборудования на участках	В течение года	4
2.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию в работе и сохранности инвентаря	В течение года	3
3.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности	В течение года	3
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	В течение года	3
5.	Эффективное решение создавшихся во время работы проблемных ситуаций	В течение года	3
6.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4
7.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	2

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

4.1. В случае несогласия работника с оценкой качества работы Комиссией по надбавкам, доплатам и премиям, он вправе подать апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.3. Апелляция не может содержать претензии к составу комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание комиссии.

4.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными оценочного листа качества деятельности работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

5. Премирование работников Учреждения.

5.1. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации Учреждения и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательного учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

5.2. Премия выплачивается:

- за выполнение особо важных и сложных заданий и являются формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного личного вклада работника с учетом обеспечения задач и функций системы образования муниципального образования «Хиславичский район» Смоленской области и исполнения должностных обязанностей;
- при награждении грамотами, благодарственными письмами Главы муниципального образования «Хиславичский район» Смоленской области, Отдела образования и молодежной политики администрации МО «Хиславичский район» Смоленской области;
- награждаются работники, уходящие на пенсию, а также юбиляры 60,70 лет, при стаже работы в Учреждении более 10 лет.

5.3. Основными критериями для выплаты премии являются:

- результаты работы образовательного учреждения;
- инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в подготовке и разработке комплекса мероприятий по выполнению особо важных и сложных заданий;

- своевременная и четкая организация деятельности работника по выполнению особо важных и сложных заданий.

- Результаты участия в мероприятиях различного уровня (МБДОУ д/с «Солнышко», район, область) как самих сотрудников, так и подготовленных ими воспитанников.

5.4. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя Учреждения

5.5. Выплата премии определяется работникам Учреждения за фактически отработанное время. Премия устанавливается в денежном выражении.

При начислении премии не учитывается:

- время учебы в высших и средних учебных заведениях;
- время нахождения на больничном листе;
- время нахождения в очередном отпуске;
- время нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- время нахождения в отпуске без оплаты.

5.6. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются фонд оплаты труда Учреждения.

6. Выплата материальной помощи работникам Учреждения

6.1. Учреждение из фонда экономии заработной платы, внебюджетных источников финансирования вправе оказывать материальную помощь своим работникам.

6.2. Материальная помощь работнику, оказывается по его письменному заявлению в случае сложного материального положения, тяжелой болезни или смерти кого-то из близких родственников.

6.3. Материальная помощь при наличии средств может быть оказана в торжественных случаях: свадьба работника, рождение ребенка и т.д.

6.4. Материальная помощь оформляется приказом заведующей образовательного учреждения по личному заявлению работника.

6.5. Материальная помощь выплачивается в размере не менее одного должностного оклада работника, установленного на день выплаты.

**Приложение №1 к данному
Положению:**

«Оценочный лист: эффективность деятельности воспитателя»

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели</i>	<i>Возможный балл</i>	<i>Набранные баллы</i>
1.	Высокое качество образовательного процесса	1.1. Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды)	2	
		1.2. Доля воспитанников, имеющих оптимальный уровень развития в соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы, реализуемой ДООУ - 5-15 % - 16-25% - свыше 25	2 3 4	
		1.3. Дополнительное образование детей (кружковая работа)	4	
		1.4. Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение при участии родителей	2	
		1.5. Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и его постоянное пополнение	1 балл за каждое	
2.	Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности образовательного пространства, соблюдение режима дня, выполнение плана посещаемости детей в группе, работа с детьми с ОВЗ, социализация детей-инвалидов	2.1. Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - в группе общеразвивающей направленности: 70-80% 81-90% 91-100%; - в группе раннего возраста (ясли): 60-70% 71-80% 81-90% 91-100%	1 2 3 1 2 3 4	
		2.2. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	За каждое мероприятие 1	
		2.3. Реализация индивидуального плана работы с ребёнком - инвалидом, ребенком с ОВЗ, посещающим	За каждого ребенка 4	

		дошкольную группу		
3.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	3.1.Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	3	
		3.2.Написание планов работы в электронном виде	1	
		3.3.Составление презентаций опыта работы в электронной форме	1	
4.	Трансляция педагогического опыта	4.1.Участие в методической работе на уровне учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.)	2	
		4.2.Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	1	
		4.3.Участие в методической работе на различном уровне: -внутрисадовский уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень.	2 3 4	
		4.4.Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель) различного уровня: - внутрисадовский уровень - муниципальный; - региональный; - федеральный.	1 2 3 4	
		4.5.Наличие публикаций в СМИ	2	
		4.6.Наличие публикаций на сайте ДОУ	2	
		5.	Особый вклад в развитие Учреждения	5.1.Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы и т.д.).
		5.2.Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях различного уровня: - внутрисадовский (победители) - муниципальный (победители); - региональный (победители); - федеральный (победители).	1 2 3 4	
6.	Результативность работы с семьями воспитанников	6.1.Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и т.д.)	За каждое мероприятие 3	
		6.2.Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования): - 80-90%; - 90-100%	1 2	
		6.3.Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по	4	

		вопросам воспитания и развития ребенка.		
7	Социальное партнерство	7.1.Работа с социумом (библиотека, музей, центр культуры)	3	
8	Исполнительская дисциплина	8.1.Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, протоколы родительских собраний и т.п.)	2	
7.	Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки Российской Федерации		4	
8.	Наличие квалификационной категории		4	
Итого: количество баллов				

Дата: «_____» _____ 20_____ г.

Подпись работника _____ / _____ /

Подписи членов комиссии:

_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____
_____/_____/_____

«Оценочный лист: эффективность деятельности младшего воспитателя»

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл	Набранные баллы
1.	Напряженность труда при работе в группах с детьми с ОВЗ, сложность, интенсивность труда в разновозрастных группах	В течение года	4	
2.	Низкий уровень заболеваемости в группе (до 3%)	В течение года	4	
3.	Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат: - в группе общеразвивающей направленности: 70-80% 81-90% 91-100%; - в группе раннего возраста (ясли): 60-70% 71-80% 81-90% 91-100%	В течение года	1 2 3 1 2 3 4	
4.	Помощь воспитателю в организации воспитательно – образовательного процесса, участие в общих мероприятиях ДООУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	В течение года	4 за каждое	
5.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий в группе, на участках	В течение года	3	
6.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний, в части организации охраны жизни и здоровья детей	В течение года	3	
7.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания воспитанников	В течение года	3	
8.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	В течение года	4	

9.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждений к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4	
10.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	2	
Итого: количество баллов				

Дата: « ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись работника _____ / _____ /

Подписи членов комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

«Оценочный лист: эффективность деятельности повара»

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл	Набранные баллы
1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников	В течение года	3	
2.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий помещений пищеблока, оборудования, инвентаря	В течение года	4	
3.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности	В течение года	3	
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (высокое качество приготовления пищи, своевременная раздача, образцовое содержание документации и.т.д)	В течение года	3	
5.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	В течение года	4	
6.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4	
7.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	2	
Итого: количество баллов				

Дата: «_____» _____ 20____ г.

Подпись работника _____ / _____ /

Подписи членов комиссии:

_____/_____/_____
 _____/_____/_____
 _____/_____/_____
 _____/_____/_____
 _____/_____/_____

**«Оценочный лист: эффективность деятельности
машиниста по стирке белья»**

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл	Набранные баллы
1.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий прачечной, оборудования, инвентаря и качества стирки, ремонта и хранения мягкого инвентаря	В течение года	4	
2.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности	В течение года	3	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	В течение года	3	
4.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	В течение года	4	
5.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4	
6.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	2	
Итого: количество баллов				

Дата: « ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись работника _____ / _____ /

Подписи членов комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

«Оценочный лист: эффективность деятельности подсобного рабочего»

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл	Набранные баллы
1.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части ремонта оборудования, инвентаря.	В течение года	4	
2.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности	В течение года	3	
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	В течение года	3	
4.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	В течение года	4	
5.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4	
6.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	2	
Итого: количество баллов				

Дата: «___» _____ 20___ г.

Подпись работника _____ / _____ /

Подписи членов комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

«Оценочный лист: эффективность деятельности сторожа»

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл	Набранные баллы
1.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий (вверенных на ночное время) помещений, оборудования, инвентаря	В течение года	4	
2.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения сохранности (вверенных на ночное время) помещений, оборудования, инвентаря	В течение года	4	
3.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности	В течение года	3	
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	В течение года	3	
5.	Эффективное решение создавшихся во время работы проблемных ситуаций	В течение года	3	
6.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4	
7.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДООУ	В период проведения указанных работ	2	
Итого: количество баллов				

Дата: « ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись работника _____ / _____ /

Подписи членов комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

«Оценочный лист: эффективность деятельности дворника»

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл	Набранные баллы
1.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно – гигиенических условий участков, оборудования на участках	В течение года	4	
2.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию в работе и сохранности инвентаря	В течение года	3	
3.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности	В течение года	3	
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	В течение года	3	
5.	Эффективное решение создавшихся во время работы проблемных ситуаций	В течение года	3	
6.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4	
7.	Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДООУ	В период проведения указанных работ	2	
Итого: количество баллов				

Дата: « ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись работника _____ / _____ /

Подписи членов комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/