

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
«Ручеек» (МБДОУ д/с «Ручеек»)

Письменное мотивированное мнение
председателя ПК учтено
Протокол № 05 от «04» 03 2025г.
Т.Г. Коротченкова Коротченкова Т.Г.

Утверждаю:
Приказ № 2-02 от «04» 03 2025г.
Заведующий МБДОУ д/с «Ручеек»
Шестакова И.А. И.А. Шестакова



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда МБДОУ д/с «Ручеек»

Принято:
Общее собрание работников
Протокол № 04 от «04» 03 2025г.

1. Нормативно-правовая база.

1.1. Данное Положение «Об оплате труда работников МБДОУ д/с «Ручеек» (далее «Положение») - разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», в целях совершенствования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство образования и науки Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя, постановлением Администрации муниципального образования «Хиславичский район» Смоленской области от 28.10.2008г. № 309 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений», Коллективным договором между работодателем и работниками МБДОУ д/с «Ручеек» на 2024-2027 гг.

2. Общие положения.

2.1. Настоящее положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее также - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;
- порядок оплаты труда работников учреждений;
- виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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).

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	-	18 233
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	0,02	18 598
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	0,03	18 780

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-х человек. Руководитель Учреждения является председателем комиссии.

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

2.10. Все виды материального поощрения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании решения Комиссии по надбавкам, доплатам и премиям.

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 в условиях труда отклоняющихся от нормальных устанавливается доплата по занимаемой должности:

1) **доплата за работу в ночное время.** Оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

2) **оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

3) **доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором.** Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) **оплата сверхурочной работы.** Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

5) **оплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

6) Оплата за работу, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) - 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

7) Оплата за работу, учителям-логопедам осуществляющих образовательную деятельность с детьми, имеющими нарушения речи – 20%;

3.3. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат.

3.3.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- выплата за работу в сельской местности;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

3.3.2. **Размер выплаты за наличие квалификационной категории** (первой, высшей), установленной по результатам аттестации педагогических работников:

- за наличие первой квалификационной категории – 6 % должностного оклада
- за наличие высшей квалификационной категории – 10 % должностного оклада

3.3.3. **Выплата за выслугу лет педагогической работы** устанавливается работникам учреждения:

- до 10 лет – 10 % должностного оклада;
- свыше 10 лет – 15 % должностного оклада;
- 10%.- выплата за наличие высшего образования

3.3.4. **Выплата молодым специалистам**, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в Учреждение на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в Учреждение на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если

по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

3.3.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы:

- 40 процентов - за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- 40 процентов - за наличие почетного звания «Народный учитель»;

- 30 процентов - за наличие почетного звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при условии соответствия почетного звания профилю организации; педагогическим работникам, специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение.

Выплаты за качество выполняемых работ, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

3.3.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника Учреждения.

3.3.6.1. 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.

3.3.6.2. Стимулирующая выплата за интенсивность за высокие результаты работы работникам Учреждения производятся не менее 70% стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников за фактически отработанное время в течение отчетного периода и выплачиваются в течение месяца, следующего за отчетным периодом и распределяется между всеми педагогическими работниками, 30% стимулирующей части фонда оплаты труда может распределяться с учетом показателей и критериев эффективности деятельности

педагогических работников образовательного учреждения или приказом заведующего в виде премии.

3.3.6.3. Основанием для оценки эффективности деятельности работников Учреждения служит оценочный лист, представляемый работниками в Комиссию по надбавкам, доплатам и премиям (Приложение 1). Данные оценочного листа позволяют оценить ключевые показатели эффективности работы сотрудников Учреждения, их вклад в развитие учреждения, системы образования.

3.3.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

3.3.8. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

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

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

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

3.3.12. Оценка критерия может быть выражена в баллах. Стоимость 1 балла рассчитывается по формуле: Стимулирующий фонд / общее количество баллов, набранных работниками Учреждения.

Оценка критерия может быть выражена в процентах, что конкретно указано в оценочных листах по должности.

3.3.13. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов.

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

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

3.3.16. Конкретный размер каждой из стимулирующих выплат устанавливается работникам Учреждения персонально и оформляется приказом руководителя Учреждения.

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

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляции 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, 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 документарных 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. Выплата единовременной премии – вид поощрения работников, добросовестно исполняющих свои должностные обязанности. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации Учреждения.

5.2. Премия **может** выплачиваться:

- к юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 55 лет и далее каждые 5 лет);
- при награждении грамотами, благодарственными письмами Главы муниципального образования «Хиславичский муниципальный округ» Смоленской области, Отдела образования и молодежной политики администрации МО «Хиславичский муниципальный округ» Смоленской области;
- работникам, уходящим на пенсию по возрасту;
- к праздникам (праздниками считаются Новый год, День работников дошкольного образования, День защитника отечества, Международный женский день и т.д.),

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 (район, область) как самих сотрудников, так и подготовленных ими воспитанников.

5.4. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя Учреждения.

5.5. Предложения о размере премиальной выплаты вносит руководитель Учреждения и профсоюзный орган.

5.6. Размер единовременной премии работнику устанавливается в денежном выражении и зависит от стажа работы в Учреждении и квалификации.

5.7. 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 в исключительных случаях 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.

6.4. Материальная помощь оформляется приказом заведующего образовательного учреждения по личному заявлению работника с представлением документов.

6.5. Размер материальной помощи выплачивается индивидуально в отношении каждого работника.

Приложение №1 к данному Положению:

Оценочный лист: эффективность деятельности воспитателя, музыкального руководителя

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ФИО _____

за месяц _____

№	Наименование критериев	Баллы /рубли	ПРИМЕЧАНИЕ (Указывается основание и сроки проведения, за что поставлены баллы) ЗАПОЛНЯЕМ ОБЯЗАТЕЛЬНО! Баллы не учитываются, если графа пустая
1	Участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - НА УРОВНЕ ДОУ ; - РАЙОН, РЕГИОНАЛЬНЫЙ; - ВСЕРОССИЙСКИЙ, МЕЖДУНАРОДНЫЙ.	2 4 5	
2	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ («У колыбели талантов», онлайн-мероприятия, акции, дни открытых дверей, опросы, танцы, вокал, и др.	3	

	мероприятии)-		
3	Интенсивность и напряжённость работы: основные воспитатели - (6 балла) подменный на две группы - (4 балла) подменный на одну группу- (2 балла)	6 4 2	
4	Внедрение новых программ и технологий: (наличие новых программ и технологий в рабочей программе воспитателя на группе)	5	
5	Реализация индивидуального плана работы с ребёнком-инвалидом, ребёнком с ОВЗ, посещающим группу-	5	
6	Организация дополнительного образования через кружковую работу	5	
7	Профессиональные достижения педагога: (открытые занятия с детьми, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях и т.п.) - на уровне дет. сада - муниципальный -региональный -федеральный	3 4 5 6	
8	Проведение исследовательской или проектной деятельности с детьми на уровне ДОУ (наличие плана, сценария мероприятий, конспектов к занятию утвержденного руководителем)	5	
9	Организация и участие педагогических работников в независимых оценочных процедурах (МКДО, жюри, ВОКО, и т.п)	5	
10	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, комиссиях, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы и т.п.	1	
11	Ведение личных сайтов воспитателей, своевременное выставление материала:	1000,00 руб.	
12	Предоставления материалов воспитательно-образовательной работы с детьми и родителями, пед. опыта через сеть (интернет), https://vk.com , https://ok.ru , maam.ru, infourok.ru и т.п.	1	
13	ПРОФИпедагог: участие призёр победитель	2 4 6	
14	Другие конкурсы профессионального мастерства, рекомендованы Министерством просвещения, региональными и муниципальными		

	органами управления образования в том числе дистанционные: - участие - призёр -победитель	1 2 3	
15	Выполнение работ сверх должностных инструкций: благоустройство группы, участков, помещений детского сада, работа на клумбе и т.д. (с предоставлением материала)	5	
16	Повышение профессиональных компетенциях (при наличии подтверждающего документа): - ВЕБИНАРЫ -ОБУЧАЮЩ. СЕМИНАР, МАСТЕР-КЛАСС - КОНФЕРЕНЦИИ	1	
17	Работа без больничных	5	
18	Ответственный за функционирование и ведение страничек д/с в соц. Сетях (ВК, одноклассники и Движение первых	1000,00 руб. за каждый сайт	
ИТОГО –			

Дата: « ____ » _____ 20 ____ г. Подпись работника _____ / _____ /

«Оценочный лист: эффективность деятельности учителя-логопеда»

№ п/п	Критерий	Показатели	Возможный балл	Набранные баллы
1.	Увеличение количества воспитанников охваченных логопедической помощью (больше согласованных утвержденных норм нагрузки)	Увеличение нагрузки (документы (списки) свидетельствующие о количестве воспитанников)	16 (за 1ребёнка сверх нормы)	
2.	Уровень сложности контингента: Отсутствие детей с отягощенными заключениями; Дети с ОВЗ (ТНР) (подтвержденные документально) Инвалиды ((ДЦП, слабослышащие, РАС и т.п.) и дети с ОВЗ (ЗПР)подтвержденные документально заключениями	Дополнительная нагрузка (время, объем, особенности каждого воспитанника) (заключения ПМПК)	16 (стандарт. сложность) 26 (средняя сложность) 36 (высокая сложность)	

3.	Эффективное взаимодействие с воспитателями и специалистами ДО, обеспечивающее индивидуальный подход к детям	Результативность взаимодействия в соответствии с планом (ведение тетради взаимодействия)	1 б	
4.	Взаимодействие с родителями (уровень коммуникативной культуры при общении с воспитанниками и родителями)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. Групповое и индивидуальное консультирование, проведение открытых занятий.	2 б	
5.	Участие в общих мероприятиях ДО	участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях (исполнение ролей, оформление помещений, подготовка детей к участию в конкурсах)	1 б	
5.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах;	Качественное проведение открытых занятий, выполнение проектов, призовые места в смотрах - конкурсах, выступление на педагогических советах, семинарах-практикумах, консультациях (отзывы родителей на сайте школы, конспекты, фотоотчеты)	3 б	
6.	Внедрение современных технологий коррекционного обучения, в том числе информационных технологий	Использованы разнообразные методы и приёмы, в том числе ИКТ. Созданы дидактические игры и другие пособия для коррекционной работы	2 б	
7.	Работа в ПП консилиуме	Выполнение дополнительной нагрузки (приказ по Учреждению)	1 б	
8.	Информационная открытость	Наличие личной страницы в интернете, систематичность обновления, не реже 1 раза в месяц (наличие информации на сайте, публикаций в СМИ, наличие презентаций, опыта работы)	1 б	
Итого: количество баллов				

Дата: « ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись работника _____ / _____ /

«Оценочный лист: эффективность деятельности заведующего хозяйством (завхоз)»

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл	Набранные баллы
1.	Организация своевременного инвентарного учета имущества учреждения	1 раза в год	2	
2.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)		4	
3.	Своевременность и качество предоставления и ведения отчетной документации по организации питания воспитанников	В течение года	3	
4.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части: - организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей), - соблюдения норм и правил охраны труда, - обеспечения санитарно – гигиенических условий в помещениях, - выполнения требований пожарной безопасности, - соблюдения норм электробезопасности и техники безопасности, - соблюдения теплового режима (во время зимнего периода), работы канализационной системы и водоснабжения	В течение года	4	
5.	За организацию ремонтных работ	В период проведения ремонтных работ	3	
6.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждения к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4	
7.	Работа по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В течение года	2	
8.	За организацию доставки продуктов питания	В течение года	2	

9.	За работу в комиссии по ОТ, пожарной безопасности и др.	В течение года	4	
Итого: количество баллов				

Дата: «_____» _____ 20____ г. Подпись работника _____ / _____ /

«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	В течение года	3	

	воспитанников			
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 _____ / _____ /

«Оценочный лист: эффективность деятельности повара, кухонного рабочего»

№	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 учреждений к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	4	
7.	Участие в работе по организации	В период	2	

	благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	проведения указанных работ		
	Итого: количество баллов			

Дата: « ____ » _____ 20 ____ г. Подпись работника _____ / _____ /

«Оценочный лист: эффективность деятельности машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды, кастаньяши»

№	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 учреждений 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 _____ / _____ /

«Оценочный лист: эффективность деятельности подсобного рабочего»

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл	Набранные баллы
1.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части ремонта	В течение года	4	

	оборудования, инвентаря.			
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 учреждений 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 ____ / ____ /

«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 учреждений 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 _____ / _____ /

«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 учреждений 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 _____ / _____ /

«Оценочный лист: эффективность деятельности электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, сантехника, оператора котельной»

№	Критерии	Периодичность	Возможный балл	Набранные баллы
1.	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций по использованию в работе и	В течение года	3	

	сохранности инвентаря			
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.	Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок, в устранении аварийных ситуаций	В течение года	4	
5.	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций в плане технических неполадок, сохранения теплового режима и т.д.	В течение года	4	
6.	Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждений 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 _____ / _____ /

Итоговый оценочный лист работников

Месяц (год, полугодие, квартал) _____

ФИО	Размер стимулирующей выплаты			ИТОГО
	Квалификационная категория	Стаж работы	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
ИТОГО				

Дата: «_____» _____ 20____ г.

Подписи членов комиссии:

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/

_____/_____/