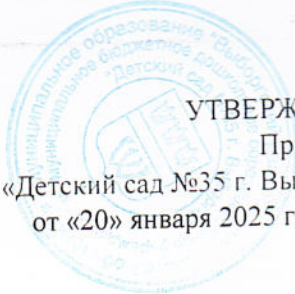


муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №35 г. Выборга»
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»
от «20» января 2025 г. №3/1



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулировании
работников МБДОУ "Детский сад №35 г. Выборга"

2025 г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №35 г. Выборга» (далее - Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ, постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 21.07.2021г. № 2689 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципальной деятельности «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности» в новой редакции.
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда и материального стимулирования между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №35 г. Выборга» (далее Учреждение).
Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права:
 - СДО - среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу учреждения, включенных в штатное расписание;
 - КПЭ, критерии оценки деятельности соответственно - показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (работника);
 - окладно-ставочная часть заработной платы - сумма должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы);
 - базовая часть заработной платы –сумма окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, но не указанные в пункте 1.2. настоящего Положения, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных актах. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и обязательно к исполнению всеми участниками образовательных отношений.
- 1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения и определяет порядок оплаты труда и установления стимулирующих выплат работникам.
- 1.4. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.5. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему согласовываются с учетом мнения представительного органа Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, заслушиваются Общим собранием работников, утверждаются и вводятся в действие приказом заведующего.
- 1.6. Срок действия настоящего Положения до принятия нового.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

- 2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются приказом руководителя Учреждения, с учетом требований и особенностей, установленных Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности от 21.07.2021 №2689 в новой редакции.
- 2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке муниципальной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).
Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным

должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.
Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

- 2.3. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.
2.4. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями советов депутатов о бюджете МО «Выборгский район» и бюджете МО «Город Выборг», и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

- 2.5. Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

- 2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются по должностям согласно Приложения №1, Приложение №2 к настоящему Положению.

- 2.7. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности: административного, педагогического, учебно-вспомогательного, рабочих, специалистов Учреждения.

- 2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы, с учетом межуровневого коэффициента.

- 2.9. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для педагогических работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка, %
Педагогические работники: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, педагог-психолог	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

- 2.10. Надбавка к должностному окладу за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности, в следующих размерах:

Звание	Надбавка, %
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

- 2.11. Должностной оклад руководителя устанавливается в трудовом договоре (контракте), в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу (педагогические работники) Учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

Основным персоналом для определения оклада руководителя Учреждения являются педагогические работники: старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, педагог-психолог.

Величина СДО подлежит пересчету в случае:

- изменения расчетной величины, в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области на соответствующий год и плановый период» и решением совета депутатов муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области на соответствующий год и плановый период»;
- изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения-изменения штатного расписания учреждения – не более 2-раз в год по состоянию на 1 сентября и (или) 1 января каждого календарного года.

Установление должностного оклада руководителя Учреждения сверх минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу, осуществляется в порядке, установленном распоряжением комитета образования.

- 2.12. Должностные оклады по должностям заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения – для заместителя руководителя Учреждения;
- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения – для главного бухгалтера Учреждения.

- 2.13. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя, и устанавливается для Учреждения в следующем размере:

Группа по оплате труда руководителя	Коэффициент масштаба управления
III	2,50

- 2.14. Распределение Учреждения к группе по оплате труда руководителя и коэффициента масштаба управления для Учреждения ежегодно утверждается распоряжением комитета образования на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

- 2.15. К отдельным категориям работников Учреждения применяется суммированный учет рабочего времени: сторож.

- 2.16. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю утвержден Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.09.2009 №588н.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

- 3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом заведующего по Учреждению в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

3.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается оптимальным (1 класс) или допустимыми (2 класс), то установление компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не производится.

Степень вредности условий труда	Компенсационная выплата, % должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1.	4%
3 класс, подкласс 3.2.1.	8%

3.3. Размеры компенсационных выплат работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

3.4. Размеры компенсационных выплат работникам Учреждения, занятых на работах с особыми условиями труда (в группах компенсирующей или комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья, а также для групп, где находятся дети с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)) устанавливаются следующим образом:

Должность	Размеры компенсационных выплат, % должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)*
Учитель-логопед	20%
Педагог-психолог	20%
Воспитатель группы компенсирующей направленности	20%
Младший воспитатель группы компенсирующей направленности	20%
Музыкальный руководитель группы компенсирующей направленности	20%
Инструктор по физической культуре группы компенсирующей направленности	20%
Воспитатель группы комбинированной направленности	20%, определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп), а также пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых в этих группах.
Младший воспитатель группы комбинированной направленности	20%, определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп), а также пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых в этих группах.
Музыкальный руководитель группы компенсирующей и комбинированной направленности	20%, определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп) музыкального руководителя, а также пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых в этих группах.
Инструктор по физической культуре группы компенсирующей и комбинированной направленностями	20%, определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп) музыкального руководителя, а также пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых в этих группах.

3.5. За работу в ночное время осуществляются компенсационные выплаты в размере 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы сторожа), рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов следующего дня.

3.6. При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.7. Компенсационная выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

3.8. Компенсационные выплаты за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного Учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством: за первые 2 часа – в полуторном размере, за последующие – в двойном размере. При суммированном учете рабочего времени оплата за сверхурочную работу производится по окончании учетного периода.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады, выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.9. Размер доплаты за часы педагогической работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601

« О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы), педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемые в трудовом договоре», исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника Учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается равным 1.0

3.10. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности» в новой редакции от 21.07.2021г. №2689.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячно);

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты заведующему Учреждения устанавливаются в соответствии с действующим Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности» в новой редакции от 21.07.2021г. №2689, устанавливается в абсолютной величине (в рублях) и утверждаются распоряжением комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области не позднее 28 числа текущего месяца.

4.4. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.2. настоящего Положения, не допускается.

4.5. В целях определения объективности (обоснованности) установления, изменения, приостановления или лишения стимулирующих выплат работникам Учреждения, создается комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга» (далее – Комиссия)

4.6. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения избирается Общим собранием работников Учреждения путем голосования.

4.7. Суммы стимулирующих выплат предоставляются главным бухгалтером Учреждения, в виде справки, для рассмотрения членам комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам (Приложение №3).

4.8. Размер всех стимулирующих выплат работникам определяется пропорционально фактически отработанному времени с учетом установленной нагрузки.

За период нахождения работников в различных видах, оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период времени нетрудоспособности стимулирующие выплаты не начисляются.

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы

4.9.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут осуществляться:

- руководителю Учреждения - по итогам работы Учреждения – на основании распоряжения комитета образования администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области;

- работникам Учреждения - по итогам работы конкретного работника.

4.9.2. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются каждому работнику с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно, в абсолютной величине в рублях.

4.9.3. Размер премияльных выплат по итогам работы устанавливаются работникам на основании оценки эффективности и результативности их деятельности за отчетный период в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности деятельности с учетом коэффициента трудового участия каждого работника, установленными настоящим Положением.

4.9.4. За период нахождения работника, в различных видах, оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности премияльные выплаты по итогам работы за месяц не начисляются.

4.9.5. Оценка показателей эффективности и результативности работы каждого работника согласно занимаемой должности (профессии) установленными критериями эффективности и результативности деятельности отражается в оценочном листе (Приложение №4).

Оценочный лист содержит следующую информацию:

- достигнутые значения индикаторов по критериям эффективности и результативности деятельности, установленные настоящим Положением;

- набранная сумма баллов.

4.9.6. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается настоящим Положением в зависимости от суммы баллов, начисленных работнику за конкретные показатели выполненной работы на основании критериев, определенных настоящим Положением (в Положении указано максимальное количество баллов по каждому критерию).

Максимальное количество баллов по категориям работников Учреждения:

- педагогического, учебно-вспомогательного, рабочих, специалистов - не более 100 баллов;
- административно-управленческого - не более 200 баллов.

4.9.7. «Стоимость» одного балла по Учреждению утверждается ежемесячно и рассчитывается как частное от размера фонда премияльной выплаты по итогам работы по категориям работников и суммы набранных баллов (после повторной оценки) по категориям работников:

- педагогический персонал (областной бюджет);
- административный персонал, учебно-вспомогательный персонал, специалисты, рабочие (областной бюджет);

- рабочие (местный бюджет).

4.9.8. Размер премиальной выплаты по итогам работы каждого работника Учреждения зависит от количества набранных баллов по установленным настоящим Положением показателям критериев эффективности и результативности деятельности и определяется исходя из «стоимости» одного балла по следующему алгоритму:

- количество баллов по показателям эффективности и результативности деятельности = итогов баллов;
- итогов баллов * «стоимость» одного балла по категории работника = премиальная выплата по итогам работы.

4.9.9. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц определяется пропорционально фактически отработанному времени с учетом установленной нагрузки и рассчитываются как количество набранных работником баллов, умноженное на частное от деления отработанных работником дней на общее количество рабочих дней за учитываемый период. Перерасчет делается на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.9.10. Оценивание индикаторов премиальной выплаты по итогам работы производится по следующему алгоритму:

- весь персонал Учреждения, включая совместителей, самостоятельно, ежемесячно до 22-ого числа, заполняет оценочный лист: работник в соответствии с критериями показателей эффективности и результативности проводит самооценку, в оценочном листе проставляет баллы для расчета премиальной выплаты по итогам работы сдает оценочный лист в комиссию по установлению стимулирующих выплат;

- комиссия по установлению стимулирующих выплат проводит оценку каждого работника и производит расчет премиальной выплаты по итогам работы; расчетный размер премиальной выплаты по итогам работы производится персонально по каждому работнику; при обнаружении необоснованного оценивания сотрудником своих заслуг, комиссия вправе, обосновав свое решение, аннулировать эти баллы, ознакомив сотрудника под личную подпись с принятым решением;

- комиссия принимает решение об установлении премиальной выплаты по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии;

- решение комиссии оформляется протоколом;

- на основании протокола заведующий издает приказ об установлении премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения.

4.9.11. С момента оформления оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника.

4.9.12. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания в следующем месяце.

4.9.13. В случае не предоставления работником в указанные сроки оценочного листа, Комиссия оставляет за собой право установить критерии эффективности деятельности работника на своё усмотрение.

4.9.14. В случае увольнения работника, Комиссия имеет право провести досрочное заседание по установлению премиальных выплат, причитающихся увольняемому. Оценивание индикаторов премиальных показателей работника проводится на общих основаниях. «Стоимость» одного балла в таком случае будет равна средней стоимости одного бала (по категории увольняющегося сотрудника) за три предыдущих месяца увольнения.

4.10. Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.10.1. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал в соответствии с установленным перечнем оценивания эффективности и результативности деятельности работника по критериям эффективности и результативности (Приложение №5). Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу работника.

4.10.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам участия и (или) проведения определенных мероприятий (в том числе и (или) проведения конкурсов). Период премирования указан в Приложении №5.

4.10.3. Для работника могут быть установлены одновременно премиальные выплаты по итогам работы за месяц и стимулирующая надбавка по итогам работы.

4.10.4. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц) и стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал или год, критерии показателей эффективности и результативности деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.10.5. Стимулирующая надбавка по итогам работы выплачивается за фактически отработанный период. За период нахождения работника в различных видах, оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности стимулирующая надбавка по итогам работы за квартал или год не начисляется.

4.10.6. Результаты оценки фактического достижения плановых критериев оценки деятельности доводится до сведения работников – членами Комиссии.

4.11. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения (Приложение №6), осуществляются по решению руководителя Учреждения, утверждаются распорядительным актом, и устанавливаются в абсолютном выражении. А для руководителя Учреждения – по решению уполномоченного органа на основании постановления администрации МО «Выборгский район» (приказами комитета образования). Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ начисляются за фактически отработанное работником Учреждения время и рассчитываются как частное отработанных дней в месяц умноженных на сумму выплаты и всего рабочих дней в месяц. Перерасчет делается на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.12. Премииальные выплаты к значимым датам (событиям) устанавливаются работникам при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- к профессиональному празднику «День воспитателя и всех дошкольных работников»:

- педагогические работники, административный персонал – 30% от должностного оклада заработной платы работника;
- учебно-вспомогательный персонал, служащие - 20% от должностного оклада заработной платы работника;
- рабочие - 10% от должностного оклада заработной платы работника.

Премииальные выплаты к профессиональному празднику выплачиваются за фактически отработанные дни за предыдущий учебный год на ставку заработной платы.

- к юбилейным датам работников на основании письменного заявления сотрудника. (50 и 55 лет и каждые последующие 5 лет) в размере 20% от должностного оклада;

- в связи с награждением:

- государственными наградами Российской Федерации – 100% от должностного оклада работника;
- ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти – 80% от базовой части заработной платы работника;
- наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области – 50% от базовой части заработной платы работника;
- органов местного самоуправления – 30% от базовой части заработной платы работника;
- грамотами комитета образования, Учреждения – 20% от базовой части заработной платы работника.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.13. Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

4.14. Размер стимулирующих выплат работнику снижается на 10% в следующих случаях:

- выявление в отчетном периоде фактов предоставления искаженной информации о деятельности Учреждения на сайтах, среди родительской общественности;
- выявление в отчетном периоде нарушений соблюдения работником антикоррупционного законодательства;
- несоблюдение работником санитарных норм и правил по содержанию групповых помещений, кабинетов, территории;
- несоблюдение правил охраны жизни и здоровья детей, техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма среди воспитанников;
- несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- в случае применения дисциплинарного взыскания.

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате только тех входящих в состав заработной платы стимулирующих выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. Снижение размера стимулирующих выплат не должно уменьшать размер месячной заработной платы работника более чем на 20%.

4.15. Решение обо всех стимулирующих выплатах работникам принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат, оформляется протоколом, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. На основании протокола руководитель издает приказ.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работника

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретные размер принимает заведующий Учреждения, совместно с Комиссией, в соответствии с настоящим Положением на основании письменного заявления сотрудника.

5.2. Материальная помощь выплачивается работнику в размере 100% от базовой части заработной платы работника при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении);
- в связи с выходом на пенсию.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6. Делопроизводство

6.1 Протоколы заседаний комиссии по установлению стимулирующих выплат, его решения оформляются секретарем из числа членов комиссии, каждый протокол подписывается руководителем Учреждения и членами комиссии.

6.2 Протоколы заседаний комиссии вносятся в номенклатуру дел Учреждения и хранятся в его канцелярии.

7. Заключительное положение

Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

Приложение №1
к Положению об оплате труда и стимулировании работников
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов
(ставок заработной платы для педагогических работников)

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		-без высшего профессионального образования	1,45
	3-й КУ	Воспитатель, педагог-психолог:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	Старший воспитатель, учитель-логопед (логопед):	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70

Приложение №2
к Положению об оплате труда и стимулировании работников
МБДОУ «Детский сад №33 г. Выборга»

Межуровневые коэффициенты для определения должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих)

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Младший воспитатель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,50
		- без высшего профессионального образования	1,35
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - кухонный рабочий; - машинист по стирке и ремонту специальной одежды; - повар; - дворник; - кастелянша; - кладовщик; - сторож; - уборщик служебных помещений.	1,05
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; - повар, - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	1,20
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Делопроизводитель	1,20
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	2-й КУ	Заведующий хозяйством	1,55
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер	1,95
Должности, не включенные в ПКГ		Специалист по закупкам	1,95

СПРАВКА

Стимулирующий фонд для выплаты стимулирующих выплат работникам
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга» в _____ месяце 20____ г. составляет

1. МЕСТНЫЙ БЮДЖЕТ (обслуживающий персонал)

№	В том числе:	Сумма
1.	премиальные выплаты по итогам работы	
2.	стимулирующая надбавка по итогам работы	
3.	премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
4.	премиальная выплата к значимым датам (событиям)	
5.	материальная помощь	
ИТОГО:		

Общая сумма к распределению: _____ рублей _____ копеек

2. ОБЛАСТНОЙ БЮДЖЕТ (административный, учебно-вспомогательный персонал)

№	Общая сумма к распределению	Сумма
1.	премиальные выплаты по итогам работы	
2.	стимулирующая надбавка по итогам работы	
3.	премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
4.	премиальная выплата к значимым датам (событиям)	
5.	материальная помощь	
ИТОГО:		

Общая сумма к распределению: _____ рублей _____ копеек

3. ОБЛАСТНОЙ БЮДЖЕТ (для педагогических работников)

№	Категории сотрудников	Сумма
1.	премиальные выплаты по итогам работы	
2.	стимулирующая надбавка по итогам работы	
3.	премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ	
4.	премиальная выплата к значимым датам (событиям)	
5.	материальная помощь	
ИТОГО:		

Общая сумма к распределению: _____ рублей _____ копеек

Главный бухгалтер _____ / _____ /

Согласовано:

Заведующий _____ / _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
заместителя заведующего по ВМР
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы по положению	Само-оценка	Средний балл
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, мониторингов).	- Изучение индивидуальных достижений воспитанников на группах (оказание практической и консультативной помощи);	6		
2.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.).	Сопровождение и оказание помощи в реализации творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников			
		- на уровне МБДОУ (победитель)	4		
		- на муниципальном уровне(победитель)	10		
		- на всероссийский уровень(победитель)	14		
		-организация и участие в совместной работе с социальными структурами города	4		
3.	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.	Выполнение плана внутреннего мониторинга образовательного процесса.	6		
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	- своевременное информирование родителей об образовательной деятельности дошкольной образовательной организации	6		
		-качественный уровень проведенных мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников(консультации, участие в родительских собраниях дошкольной образовательной организации).	6		
5.	Участие ст. воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы. Методическое сопровождение образовательного процесса	Методическая и инновационная деятельность ДОО (разработка и осуществлении различных образовательных проектов дошкольной образовательной организации, мероприятий, конспектов,)	6		
		Разработка образовательных программ, методических разработок, положений, консультаций, мастер-классов)	6		
		-степень использования ИКТ, участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста	6		
		Своевременная организация курсов ПК, подготовка к аттестации педагогов	4		

		Сопровождение молодых специалистов, студентов	4		
		Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методического сопровождения	4		
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	организация системы мер и контроль по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников:	8		
7.	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей.	Организация и сопровождение работы по психолого-педагогической реабилитации воспитанников (ИПРА)	10		
		-осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	4		
		Работа в комиссии ПМПк. Качественная подготовка документации к ПМПк	10		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.).	-участие в оформлении помещений ДОУ	4		
		-оформление тематических выставок, экспозиций	4		
		-эффективное в/д со специалистами	6		
9.	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги).	-участие в организации и проведении методических мероприятий в МБДОУ (акции, дни открытых дверей, и т.д.)	10		
		- Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах, МО, мастер классах	10		
		-Своевременная качественная разработка, оформление, ведение и сдача документации	8		
		Организация и сопровождение досуговых мероприятий и праздников с воспитанниками	6		
		- обеспечение психолого-педагогических условий для реализации ООП ДО	10		
		- инновационные предложения по организации рабочего процесса, реализация дополнительных образовательных программ.	20		
		-Участие в комиссиях ДОУ	4		
ИТОГО			200		

Подпись работника _____ / _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

заместителя заведующего по безопасности
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Разработка документации и планирования мероприятий по безопасности, антитеррористической защищенности и гражданской обороне, в ДОУ проекты приказов, распоряжений, инструкции, и другие документы.	20		
2.	Проведение занятий по подготовке сотрудников по вопросам, касающимся безопасности, антитеррористической защиты, гражданской обороны и действиям при возникновении ЧС в ДОУ	20		
3.	Организация работы по соблюдению требований внутриобъектового режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения в ДОУ.	20		
4.	Обеспечение предварительного контроля подготовки мест проведения массовых мероприятий, постоянного нахождения воспитанников и сотрудников на предмет их безопасности.	20		
5.	Контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов учреждения.	20		
6.	Разработка программ обучения по охране труда работников учреждения, проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу, а также учащимися и студентами, прибывшими на практику.	20		
7.	Участие в проведении трехступенчатого контроля по охране труда в учреждении.	20		
8.	Проведение вводного, первичного и повторного противопожарных инструктажей со всеми вновь принимаемыми на постоянную и временную работу	20		
9.	Разработка планов практических мероприятий по совершенствованию уровня противопожарной защиты учреждения	20		
10.	Проведение противопожарного инструктажа и занятий по пожарно-техническому минимуму	20		
ИТОГО:		200		

Зам.зав. по безопасности _____ / _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
Заместителя заведующего по АХЧ
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка заведующего	Оценка комиссии
1.	Содержание помещения, оборудования и территории МБДОУ в надлежащем состоянии	20			
2	Грамотное руководство тех. персоналом	20			
3.	Экономия водо, тепло, энерго ресурсов	20			
4.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам противопожарной безопасности	20			
5.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам охраны труда	20			
6.	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам внутреннего контроля	20			
7.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	20			
8.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	20			
9.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	20			
10.	Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по технике безопасности, пожарной безопасности	20			
Итого:		200			

Зам зав по АХЧ _____ / _____ /
Заведующий _____ / _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Главного бухгалтера
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, выполнение функций администратора или корреспондента сайта МБДОУ и т.д.).	20		
2.	Подготовка отчётов, документации для проведения приобретения в форме заявки котировок поставки продуктов	20		
3.	Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	20		
4.	Качественное выполнение финансовой дисциплины (своевременное оформление документации и качественное ведение учетной политики МБДОУ),	20		
5.	Своевременная и достоверная подача информации по требованию вышестоящих организаций, отчетности,	20		
6.	Решение срочных вопросов по финансово-хозяйственной деятельности,	20		
7.	Отсутствие замечаний контролирующих организаций	20		
8.	Своевременное и качественное заключение договоров	20		
9.	Использование современных инновационных технологий при планировании и организации финансово-хозяйственной работы	20		
10.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	20		
Итого:		200		

Главный бухгалтер _____ / _____
Заведующий _____ / _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
бухгалтера
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____
Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Подготовка отчётов, документации для проведения приобретения в форме заявки котировок поставки продуктов	15		
2.	Качественное выполнение разовых поручений	7		
3.	Решение срочных вопросов по финансово-хозяйственной деятельности,	8		
4.	Отсутствие замечаний контролирующих организаций и жалоб со стороны потребителей услуг	14		
5.	Интенсивность, сложность и напряженность работы по решению финансово-хозяйственных задач	14		
6.	Контроль денежных норм питания воспитанников и сотрудников	14		
7.	Своевременное и качественное заключение договоров	7		
8.	За организацию работы по оформлению компенсации части родительской платы, предоставление отчетов	7		
9.	Использование современных инновационных технологий при планировании и организации финансово-хозяйственной работы	7		
10.	Работа без больничных листов	7		
Итого:		100		

Бухгалтер _____ / _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
специалиста по закупкам
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качественное составление документации по закупкам	10		
2	Своевременное и качественное выполнение плана финансово – хозяйственной деятельности	10		
3	Своевременное и качественное предоставление отчётности в вышестоящие организации	10		
4	Решение срочных вопросов по финансово-хозяйственной деятельности,	10		
5	Отсутствие замечаний контролирующих организаций	10		
6.	Интенсивность, сложность и напряженность работы по решению финансово-хозяйственных задач	10		
7	Использование современных инновационных технологий при планировании и организации финансово-хозяйственной работы	10		
8	Проявление высокой исполнительской дисциплины и культура труда	10		
9	Сохранность и эффективное использование оргтехники	10		
10	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	10		
Итого:		100		

специалист по закупкам _____ / _____ /
Заведующий _____ / _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
делопроизводителя
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Работа с сайтом АИС ЭДС	10		
2.	Регулярная работа с личными делами воспитанников, работников	10		
3.	Своевременное издание приказов по основной, финансовой деятельности ДОУ	10		
4.	Своевременное издание приказов по зачислению и отчислению воспитанников ДОУ	10		
5.	Отчеты по численности детей по требованию комитета образования	10		
6.	Работа с архивом	10		
7.	Этика общения	10		
8.	Увеличение объема работы	10		
9.	Замена отсутствующих работников	10		
10.	Работа без больничных листов	10		
11.	Итого	100		

Делопроизводитель _____ / _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
заведующего хозяйством
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Содержание помещения, оборудования и территории МБДОУ в надлежащем состоянии	15		
2.	Участие в разработке локальных актов учреждения не касающихся хозяйственной деятельности	10		
3.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	10		
4.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	10		
5.	Участие в подготовке мероприятий, проводимых в МБДОУ не касающихся деятельности по должности	10		
6.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	10		
7.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	10		
8.	Сохранность и эффективное использование оргтехники	10		
9.	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	10		
10.	Создание условий для работы в соответствии с инструкциями по технике безопасности, пожарной безопасности	5		
Итого:		100		

Заведующий хозяйством _____ / _____

Приложение №4
к Положению об оплате труда и стимулировании работников
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
старшего воспитателя
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка зам зав по ВМР	Средний балл
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, мониторингов).	- Изучение индивидуальных достижений воспитанников на группах (оказание практической и консультативной помощи);	3			
2.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.).	Сопровождение и оказание помощи в реализации творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников	2			
		- на уровне МБДОУ (победитель)	5			
		- на муниципальном уровне(победитель)	7			
		- на всероссийский уровень(победитель)	2			
		-организация и участие в совместной работе с социальными структурами города	3			
3.	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.	Выполнение плана внутреннего мониторинга образовательного процесса.				
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	- своевременное информирование родителей об образовательной деятельности дошкольной образовательной организации	3			
		-качественный уровень проведенных мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников(консультации, участие в родительских собраниях дошкольной образовательной организации).	3			
5.	Участие ст. воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы. Методическое сопровождение образовательного процесса	Методическая и инновационная деятельность ДОО (разработка и осуществлении различных образовательных проектов дошкольной образовательной организации, мероприятий, конспектов.)	3			
		Разработка образовательных программ, методических разработок, положений, консультаций, мастер-классов)	3			
		-степень использования ИКТ, участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста	3			
		Своевременная организация курсов ПК, подготовка к аттестации педагогов	2			

		Сопровождение молодых специалистов, студентов	2			
		Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методического сопровождения	2			
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	организация системы мер и контроль по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников:	4			
7.	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей.	Организация и сопровождение работы по психолого-педагогической реабилитации воспитанников (ИПРА)	5			
		-осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	2			
		Работа в комиссии ПМПк. Качественная подготовка документации к ПМПК	5			
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.).	-участие в оформлении помещений ДОУ	2			
		-оформление тематических выставок, экспозиций	2			
		-эффективное в/д со специалистами	3			
9.	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги).	-участие в организации и проведении методических мероприятий в МБДОУ (акции, дни открытых дверей, и т.д.)	5			
		- Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах, МО, мастер классах	5			
		-Своевременная качественная разработка, оформление, ведение и сдача документации	4			
		Организация и сопровождение досуговых мероприятий и праздников с воспитанниками	3			
		- обеспечение психолого-педагогических условий для реализации ООП ДО	5			
		- инновационные предложения по организации рабочего процесса, реализация дополнительных образовательных программ.	10			
		-Участие в комиссиях ДОУ	2			
ИТОГО			100			

Подпись работника _____
Подпись Зам по ВМР _____

Приложение №4
к Положению об оплате труда и стимулировании работников
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
педагога -психолога
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка зам зав по ВМР	Средний балл
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, мониторингов).	-положительная динамика в освоении воспитанниками государственных образовательных стандартов	4			
		-комплектование групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния.	3			
		-своевременное выявление детей с проблемами в развитии групп раннего возраста.	3			
2.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.).	качество творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством учителя-логопеда	2			
		- на уровне МБДОУ (победитель)	5			
		- на муниципальном уровне(победитель)	7			
		- на всероссийский уровень(победитель)	2			
		-участие педагога-психолога в совместной работе с социальными структурами города	4			
3.	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.	Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: -изучение индивидуальных достижений воспитанников				
		-разработка и реализация мероприятий с воспитанниками по результатам исследований, мониторингов	3			
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3			
		-качественный уровень проведенных мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	3			
5.	Участие учителя-логопеда в разработке и реализации основной образовательной программы.	- степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов дошкольной образовательной организации	3			
		-степень использования ИКТ, участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста	3			

6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	-организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников: -реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности	3			
7.	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей.	-обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными способностями, потребностями	3			
		-осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	2			
		Работа в комиссии ПМПк. Качественная подготовка документации к ПМПк	5			
		-участие в оформлении	2			
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.).	-создание обогащенной развивающей среды	2			
		-организация тематических выставок. экспозиций	2			
		-эффективное в/д со специалистами	3			
		-участие в организации и проведении методических мероприятий в МБДОУ (акции, дни открытых недель и т.д., разработка конспектов)	3			
9.	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги).	-качество проведения НОД (любой вид деятельности) с воспитанниками.	3			
		-Своевременная качественная разработка, оформление и сдача документации	3			
		-степень участия педагогов в мероприятиях дошкольной образовательной организации (участие в праздниках)	2			
		-степень организации досуговых мероприятий с воспитанниками	2			
		-обеспечение психолого-педагогических условий для реализации ООП ДО	5			
		- инновационные предложения по организации рабочего процесса, реализация дополнительных образовательных программ.	10			
		-Участие в комиссиях ДОУ	2			
		ИТОГО	100			

Подпись работника
Подпись Зам по ВМР

_____/_____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
учителя-логопеда
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка зам зав по ВМР	Средний балл
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, мониторингов).	-положительная динамика в освоении воспитанниками государственных образовательных стандартов	4			
		- комплектование групп для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся динамики их состояния.	5			
		-своевременное выявление детей с проблемами в развитии групп раннего возраста.	3			
2.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.).	качество творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством учителя-логопеда	2			
		- на уровне МБДОУ (победитель)	5			
		- на муниципальном уровне(победитель)	7			
		- на всероссийский уровень(победитель)	2			
		-участие учителя-логопеда в совместной работе с социальными структурами города	2			
3.	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.	Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников:	2			
		-изучение индивидуальных достижений воспитанников	3			
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3			
		-качественный уровень проведенных мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	3			
5.	Участие учителя-логопеда в разработке и реализации основной образовательной программы.	- степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов дошкольной образовательной организации	3			
		-степень использования ИКТ, участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста	3			

6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	-организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников: -реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности	3			
7.	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей.	-обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными способностями, потребностями	3			
		-осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	2			
		Работа в комиссии ПМПк. Качественная подготовка документации к ПМПК	5			
			2			
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.).	-участие в оформлении	2			
		-создание обогащенной развивающей среды	2			
		-организация тематических выставок. экспозиций	2			
		-эффективное в/д со специалистами	3			
9.	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги).	-участие в организации и проведении методических мероприятий в МБДОУ (акции, дни открытых недель и т.д., разработка конспектов)	3			
		-качество проведения НОД (любой вид деятельности) с воспитанниками.	3			
		-Своевременная качественная разработка, оформление и сдача документации	4			
		-степень участия педагогов в мероприятиях дошкольной образовательной организации (участие в праздниках)	2			
		-степень организации досуговых мероприятий с воспитанниками	2			
		-обеспечение психолого-педагогических условий для реализации ООП ДО	5			
		- инновационные предложения по организации рабочего процесса, реализация дополнительных образовательных программ.	10			
			2			
		-Участие в комиссиях ДОУ				
ИТОГО			100			

Подпись работника _____
Подпись Зам по ВМР _____

Приложение №4
к Положению об оплате труда и стимулировании работников
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
музыкального руководителя
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка зам зав по ВМР	Средний балл
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, мониторингов).	-положительная динамика освоения воспитанниками государственных образовательных стандартов	2			
2.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.).	качество творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством муз. руководителя	2			
		- на уровне МБДОУ (победитель)	5			
		- на муниципальном уровне(победитель)	10			
		- на всероссийский уровень(победитель)	4			
		-участие муз. руководителя в совместной работе с социальными структурами города				
3.	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.	Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: -изучение индивидуальных достижений воспитанников, индивидуальная работа	3			
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3			
		-качественный уровень проведенных мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	3			
5.	Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы.	- степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов дошкольной образовательной организации	3			
		-степень использования ИКТ, участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста	3			
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников:	3			
		-реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности	3			

		посещаемость в группе: - свыше 95% (сад); свыше 90% (ясли) - от 90% до 95% (сад); от 85% до 90% (ясли) - от 85% до 90% (сад); от 80% до 85% (ясли)	10 6 4			
7.	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей.	-обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными способностями, потребностями	2			
		-осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	2			
		Работа в комиссии ПМПк. Качественная подготовка документации к ПМПК	2			
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.).	-участие в тематическом оформлении зала	2			
		-содержание в надлежащем виде костюмов, атрибутов, пособий.	2			
		-подбор, изготовление костюмов для детских и взрослых персонажей	2			
		-подбор и изготовление необходимых атрибутов согласно сценарию мероприятий	3			
		-эффективное в/д со специалистами	3			
9.	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги).	-участие в организации и проведении методических мероприятий в МБДОУ (акции, дни открытых недель, разработка конспектов.)	3			
		-качество проведения НОД (любой вид деятельности) с воспитанниками	3			
		-Своевременная качественная разработка, оформление, ведение и сдача документации	3			
		-степень организации досуговых мероприятий с воспитанниками	2			
		- обеспечение психолого-педагогических условий для реализации ООП ДО	5			
		- инновационные предложения по организации рабочего процесса, реализация дополнительных образовательных программ.	10			
		-Участие в комиссиях ДОУ	2			
		ИТОГО	100			

Подпись работника
Подпись Зам по ВМР

_____/_____
_____/_____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
инструктора по физической культуре
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка зам зав поВМР
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, мониторингов).	-положительная динамика освоения воспитанниками государственных образовательных стандартов	2		
2.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.).	качество творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством воспитателя:			
		- на уровне МБДОУ (победитель)	2		
		- на муниципальном уровне(победитель)	5		
		- на всероссийский уровень(победитель)	7		
		-участие воспитателя в совместной работе с социальными структурами города	2		
3.	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.	Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: -изучение индивидуальных достижений воспитанников, индивидуальная работа	3		
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3		
		-качественный уровень проведенных мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	3		
5.	Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы.	- степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов дошкольной образовательной организации	3		
		-степень использования ИКТ, участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста	4		
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников	2		
		-разработка и реализация мероприятий, направленных на снижение уровня заболеваемости в дошкольной образовательной организации.	2		

		-использование в работе передового педагогического опыта в области физкультурно-оздоровительной работы с воспитанниками с учетом возрастных индивидуальных особенностей.	4		
		-проведение мероприятий оздоровительного характера (конкурсы, спортивные мероприятия)	4		
		-проведение оздоровительных мероприятий с сотрудниками	5		
7.	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей.	-обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными способностями, потребностями	5		
		Работа в комиссии ПМПк. Качественная подготовка документации к ПМПк	2		
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.).	-участие в оформлении помещения ДОУ	2		
		-организация тематических выставок. экспозиций	2		
		-создание обогащенной развивающей среды группы	2		
		-эффективное в/д со специалистами	3		
9.	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги).	-участие в организации и проведении методических мероприятий в МБДОУ (акции, дни открытых недель, разработка конспектов.)	3		
		-качество проведения НОД (любой вид деятельности) с воспитанниками	3		
		-Своевременная качественная разработка, оформление, ведение и сдача документации	3		
		-степень участия педагогов в мероприятиях дошкольной образовательной организации (участие в праздниках)	2		
		-степень организации досуговых мероприятий с воспитанниками	5		
		- обеспечение психолого-педагогических условий для реализации ООП ДО	5		
		- инновационные предложения по организации рабочего процесса, реализация дополнительных образовательных программ.	10		
		-Участие в комиссиях ДОУ	2		
ИТОГО			100		

Подпись работника
Подпись Зам по ВМР

_____/_____

Приложение №4
к Положению об оплате труда и стимулировании работников
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
воспитателя
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Показатели эффективности деятельности педагогических работников	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка зам зав по ВМР	Средний балл
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов воспитанников (по результатам контрольных мероприятий, контрольно-педагогических измерений, мониторингов).	-положительная динамика освоения воспитанниками государственных образовательных стандартов	2			
2.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.).	качество творческих, исследовательских, проектных и др. работ воспитанников, выполненных под руководством воспитателя:				
		- на уровне МБДОУ (победитель)	2			
		- на муниципальном уровне(победитель)	5			
		- на всероссийский уровень(победитель)	10 (максимум)			
		-участие воспитателя в совместной работе с социальными структурами города	2			
3.	Организация (участие) в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников.	Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников: -изучение индивидуальных достижений воспитанников, индивидуальная работа	3			
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3			
		-качественный уровень проведенных мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	3			
5.	Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы.	- степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов дошкольной образовательной организации	3			
		-степень использования ИКТ, участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста	3			
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	организация системы мер по охране жизни и укреплению здоровья и физического развития воспитанников:	3			
		-реализация системы комплексных мероприятий оздоровительной и спортивной направленности	3			

		посещаемость в группе: - свыше 95% (сад); свыше 90% (ясли) - от 90% до 95% (сад); от 85% до 90% (ясли) - от 77% до 90% (сад); от 70% до 85% (ясли)	10 6 4			
7.	Работа с одаренными детьми и детьми из неблагополучных семей.	-обеспечение удовлетворения образовательных потребностей детей с индивидуальными способностями, потребностями	2			
		-осуществление психолого-педагогического сопровождения детей из неблагополучных семей	2			
		Работа в комиссии ПМПК. Качественная подготовка документации к ПМПК	2			
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.).	-участие в оформлении помещения группы	2			
		-организация тематических выставок. экспозиций	2			
		-создание обогащенной развивающей среды группы	2			
		-эффективное в/д со специалистами	3			
9.	Успешность образовательной деятельности воспитателя (повышение качества предоставления государственной услуги).	-участие в организации и проведении методических мероприятий в МБДОУ (акции, дни открытых недель, разработка конспектов.)	3			
		-качество проведения НОД (любой вид деятельности) с воспитанниками	3			
		-Своевременная качественная разработка, оформление, ведение и сдача документации	3			
		-степень участия педагогов в мероприятиях дошкольной образовательной организации (участие в праздниках)	2			
		-степень организации досуговых мероприятий с воспитанниками	2			
		- степень адаптации воспитанников в группах раннего возраста	3			
		- обеспечение психолого-педагогических условий для реализации ООП ДО	5			
		- инновационные предложения по организации рабочего процесса, реализация дополнительных образовательных программ.	10			
		-Участие в комиссиях ДОУ	2			
		ИТОГО	100			

Подпись работника _____
Подпись Зам по ВМР _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
Младшего воспитателя
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Заболеваемость воспитанников. Пропущено одним воспитанником по болезни: меньше 5 дней	10		
2.	Количество посещений на одного воспитанника в месяц: свыше 17 дней	10		
3.	Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп	8		
4.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований	16		
5.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	16		
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	8		
7.	Помощь и активное участие в мероприятиях МБДОУ	8		
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	8		
9.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	8		
10	Личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	8		
Итого:		100		

Младший воспитатель _____ / _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

повара
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	10		
2.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН	10		
3.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	10		
4.	Участие в подготовке мероприятий, проводимых в МБДОУ не касающихся деятельности по должности	10		
5.	Организация питания сотрудников	10		
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10		
7.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	10		
8.	Этика общения	10		
9.	Увеличение объёма работы	10		
10.	Работа без больничных листов	10		
Итого:		100		

Повар _____ / _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
Кухонного рабочего
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	10		
2.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций, внутреннего контроля	10		
3.	Участие в подготовке мероприятий, проводимых в МБДОУ не касающихся деятельности по должности	10		
4.	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	10		
5.	Выполнение разовых поручений администрации	10		
6.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	10		
7.	Этика общения	10		
8.	Увеличение объема работы	10		
9.	Работа без больничных листов	10		
10.	Замена отсутствующих работников	10		
Итого:		100		

Кухонный рабочий _____ / _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
кладовщика
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	10		
2.	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля.	10		
3.	Качественное ведение документации	10		
4.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	10		
5.	Погрузочно – разгрузочные работы	10		
6.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	10		
7.	Этика общения	10		
8.	Работа без больничных листов	10		
9.	Увеличение объёма работы	10		
10.	Сложность и напряженность работы	10		
Итого:		100		

Кладовщик _____ / _____ /

Приложение №4
к Положению об оплате труда и стимулировании работников
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
кастелянши
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды МБДОУ	10		
2.	Выполнение разовых поручений администрации	10		
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10		
4.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	10		
5.	Отсутствие замечаний внутреннего контроля	10		
6.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	10		
7.	Этика общения	10		
8.	Увеличение объема работы	10		
9.	Работа без больничных листов	10		
10.	Замена отсутствующих работников	10		
Итого:		100		

Кастелянша _____ / _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Своевременное устранение неполадок	10		
2.	Ответственное отношение к сохранности инструментария	10		
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10		
4.	Соблюдение санитарных правил и норм	10		
5.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	10		
6.	Увеличение объёма работы	10		
7.	Сложность и напряженность работы	10		
8.	Ведение общественной работы.	10		
9.	Своевременный и качественный ремонт мебели, сантехники, канализации	10		
10.	Участие в косметических ремонтных работах ДОУ	10		
Итого:		100		

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания _____ / _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

дворника
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Интенсивность труда (в период проведения весенней, осенней уборки прилегающей территории, во время сильных снегопадов и т.д.)	10		
2.	Своевременное обеспечение доступа к МБДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время	10		
3.	Участие в подготовке мероприятий, проводимых в МБДОУ не касающихся деятельности по должности	10		
4.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	10		
5.	Участие в мелком ремонте помещений	10		
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	10		
7.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	10		
8.	Этика общения	10		
9.	Увеличение объёма работы	10		
10.	Работа без больничных листов	10		
Итого:		100		

Дворник _____ / _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
уборщика служебных помещений
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	10		
2.	Разовые поручения администрации	10		
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках и пр.)	10		
4.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	10		
5.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	10		
6.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	10		
7.	Этика общения	10		
8.	Работа без больничных листов	10		
9.	Увеличение объема работы	10		
10.	Сложность и напряженность работы	10		
Итого:		100		

Уборщик служебных помещений _____ / _____ /

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
сторожа
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

ФИО _____

Дата _____

№	Критерии эффективности деятельности	Баллы по положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества и оборудования территории МБДОУ во время дежурства	10		
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10		
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках и пр.)	10		
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	10		
5.	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	10		
6.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	10		
7.	Этика общения	10		
8.	Увеличение объёма работы	10		
9.	Работа без больничных листов	10		
10.	Сложность и напряженность работы	10		
Итого:		100		

Сторож _____ / _____

Приложение №5
к Положению об оплате труда и стимулировании работников
МБДОУ «Детский сад №35 г. Выборга»

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности стимулирующая надбавка по итогам работы

Период премирования	Показатель	Сумма (% от базовой части заработной платы работника)			
		Административный персонал	Педагогический персонал	Учебно- вспомогательный персонал	Обслуживающий персонал
Квартал	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) - на федеральном уровне (победитель) -на областном уровне (победитель) -на муниципальном уровне (победитель) -на уровне ДОУ (победитель)		100% 50% 30% 20%		
	Обмен инновационным педагогическим опытом (выступление на педсовете; организация мероприятия для педагогов: семинар, семинар-практикум, консультации, мастер- класс; открытый просмотр занятия, мероприятий с родителями) <i>В зависимости от уровня предоставления к сумме выплаты применяется повышающий коэффициент</i> -на уровне учреждения -муниципальный уровень -областной уровень и выше		40% 50% 55%		

	Публикация в СМИ или образовательных сайтах (пособий, программ, методических разработок в научных, профессиональных изданиях).		20%		
	Руководитель МО, творческих групп		20%		
	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства всех уровней			30%	
	Организация совместных закупок с другими ДОУ	30%			30%

Приложение №6
к Положению об оплате труда и стимулировании работников
МБДОУ «Детский сад №35. Выборга»

Размер премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ		Размер выплат (руб.)
№ п/п	Наименование показателя	
1	За выполнение срочных работ для обеспечения безопасных условий организации трудового и образовательного процессов (в случаи аварийных ситуаций)	2 000,00
2	Ведение официального сайта МБДОУ "Детский сад №35 г. Выборга"	2000,00
3	Ведение сайта АИС ЭДС	2000,00
4	Оформление отчетности на РГИС «Энергоэффективность»	2000,00
5	Работа на сайте ФГИС «Меркурий»	2000,00
6	Ведение сайта bus.gov.ru	2000,00
7	Ведение сайта «Честный знак»	2000,00
8	Сайт ГОСВЭБ	2000,00
9	Сайт СЭД	2000,00
10	Электронная школа	2000,00

Пронумеровано,
прошито, и
скреплено печатью
44 листа(ов)

(Сергей Селев)

А.Р.Третьякова

Подпись Ф.И.О.
Заведующий МБДОУ

20 01 2025 г.