

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 15»

660130, Красноярск,  
ул. Елены Стасовой, 50м

ОГРН 120240002556;  
ИНН 2463122240  
КПП 246301001

ПРИНЯТО:  
на общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ № 15  
Протокол № 5 от «01» августа 2022 г.



УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МБДОУ № 15  
/И.В. Логинова/

СОГЛАСОВАНО:  
Протокол заседания ППО МБДОУ № 15  
/ Змейко Е.М./



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

для работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 15»

Красноярск, 2022

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регулирует оплату труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 15» (далее – учреждение), устанавливает порядок исчисления заработной платы работников учреждения, определяет особенности оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска», с Постановлением администрации города от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска».

1.3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договора (эффективные контракты) и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

Постановление Главы г. Красноярска от 27.01.2010 № 14 (ред. От 17.12.2015) «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» (вместе с «Перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»).

1.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.8. Работникам МБДОУ в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем МБДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы настоящим Положением.

2.2. Размеры окладов работников МБДОУ:

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала первого уровня		
		3 621
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно – вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 813 <*>
2 квалификационный уровень		4 231
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255
	при наличии высшего профессионального образования	7 120
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547
	при наличии высшего профессионального образования	7 456
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171
	при наличии высшего профессионального образования	8 168
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847
	при наличии высшего профессионального образования	8 942

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305 рублей»;

2.3 Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 650 рубля.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 650 рубля.

#### Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей служащих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 813
2-й квалификационный уровень	4 023

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 231
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4 650
2-й квалификационный уровень	5 109
3-й квалификационный уровень	5 608
4-й квалификационный уровень	6 742

2.4. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий работников:

### Профессиональные квалификационные группы рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 302
2-й квалификационный уровень	9 999
3-й квалификационный уровень	10 787
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 650
3-й квалификационный уровень	5 109
4-й квалификационный уровень	6 448
5-й квалификационный уровень	7 283
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 871
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 460
2-й квалификационный уровень	9 801
3-й квалификационный уровень	10 554

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 275
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813

**Повышающие коэффициенты  
к минимальному окладу (должностному окладу)  
для педагогических работников**

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента %
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений;	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений;	50%
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.5.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O<sub>min</sub> - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

### III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 ТК РФ).

3.1.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями – 30%;

3.1.3. Районный коэффициент – 30%;

3.1.4. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы – до 30 %;

3.1.5. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

– сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ);

– 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 (ст. 153 ТК РФ);

– при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом) производится доплата, в размере, котором определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

– другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) на основании ст. 149 ТК РФ.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

3.3. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Руководителям, заместителям руководителя, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консилиумов и консультаций.	20%

3.4. Размер компенсационных выплат конкретизируется в трудовом договоре.

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

– выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– выплаты по итогам работы;

– персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной оплаты заработной платы, обеспечение региональной выплаты).

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *Приложением 1* к настоящему Положению.

4.10. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *Приложению 2* к настоящему Положению.

4.10.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.10.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного [Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"](#), предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"](#), и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного [Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"](#), исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным [Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений"](#), исчисленным пропорционально отработанному работником

времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.11. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с *(Приложением 3)* к настоящему Положению.

4.12. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы может устанавливаться как в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки), так и в абсолютном размере.

4.13. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.14. Объем средств на доплату Председателю первичной профсоюзной организации определяется в соответствии с настоящим Коллективным договором и осуществляется за счет выплат стимулирующего характера в категории за интенсивность ежемесячно.

## **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений, оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## **VI. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей**

6.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.



6.2.1. Размер должностного оклада руководителей, их заместителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - 20%;
- при первой квалификационной категории - 15%.

6.3. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (эффективным контрактом) (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Руководителю, заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете Учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений руководителя, заместителей руководителя определяются согласно *Приложению 4* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат руководителю, заместителям руководителя определяется согласно *Приложению 5* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтов объектов;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных мероприятий, работ;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителя, заместителям руководителя определяется согласно *Приложению 6* к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю, заместителям руководителя устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада, но не более на один год.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающем размера, установленного приложением 4/6 к настоящему положению.

6.10. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

Территориальные отделы представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.11. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.12. Руководителю, заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

## **VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом)**

7.1. Педагогическая нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно (пункт 2.7 приложения 2 к приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

7.2. Расчет стоимости часа замещения производится на основании Письма Минобрнауки РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях». Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической нагрузки в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году), учитывая предпраздничные сокращенные на 1 час дни.

7.4. При расчете оплаты часов замещения учитываются.

7.4.1. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за наличие квалификационной категории;
- за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания.

7.4.2. Компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством и настоящим положением:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местах с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей)).

## **VIII. Заключительные положения**

8.1. При установлении стимулирующих и компенсационных выплат в приказе обязательно указываются конкретные основания назначения выплаты и срок, на который данная выплата назначается. Работник должен быть ознакомлен с указанным приказом под роспись.

Оплата стимулирующей и компенсационной выплат прекращается с момента, предусмотренного в приказе руководителя.

8.2. В соответствии со статьей 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки и должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются условием трудового договора (эффективного контракта). Следовательно, в соответствии со статьей

74 ТК РФ по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

8.3. Настоящее Положение действует в течение учебного года. Ежегодно по окончании учебного года руководитель принимает решение о пролонгации или необходимости внесения изменений в действующее Положение с организацией понимающего обсуждения в педагогическом коллективе для последующего принятия управленческого решения.

Предупреждение работников учреждения об изменении в оплате труда осуществляется не менее чем за два месяца до начала учебного года.

**От работодателя:**

Заведующий муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 15»  
\_\_\_\_\_ / Логинова И.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

М.П.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 15»  
\_\_\_\_\_ / Змейко Е.М.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

М.П.

**Перечень приложений  
к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 15**

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для работников МБДОУ № 15
2. Виды и размеры персональных выплат работникам МБДОУ № 15.
3. Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МБДОУ № 15
4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений руководителя, заместителей руководителя МБДОУ № 15.
5. Размер персональных выплат заместителям руководителя МБДОУ № 15.
6. Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя МБДОУ № 15.
7. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 15

**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для работников МБДОУ № 15**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предел ь-ное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
		Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагог-Психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Высокий уровень выполнения профессиональ ных требований	Своевременное выявление детей с проблемами развития	Качественное оформление документов для направления ПМПК	0,5- балла	на месяц
	Профессионал ьная компетентност ь педагога	Разработка и внедрение программ по отдельным направлениям коррекционно-педагогической деятельности	Разработка письменных рекомендаций воспитателям и родителям по работе с ребенком ОВЗ	0,5- балла	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Эффективност ь работы с родителями	Взаимодействие с родителями в рамках ДОУ	Использование <b>инновационных</b> форм работы с родителями: родительские клубы, гостиные, мастер классы и др.	0,5-1 - балл	на месяц
Дистанционные формы взаимодействия с родителями: Пост ВК с фото, информация на сайте ДОУ – 0,5 б. Пост ВК с видео – 1б.			0,5-1- балл	На месяц	

	Коррекционно-развивающая работа с детьми имеющими статус ОВЗ	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ	Разработка индивидуального образовательного маршрута коррекционной работы для ребенка с ОВЗ	1- балл	на месяц
	Участие в инновационной деятельности	Участие в методической работе на уровне учреждения и района	Представление своего опыта - консультация узких специалистов на уровне ДОУ - 0,5 б. - Выступление на уровне ДОУ (мастер класс, тренинг, выступление на педсовете - 1балл. - посещение РМО (0,5 б.) - выступление на РМО-1, - конференциях и других форумах, район- 2 б	0,5 – 2 балла	на месяц
		Участие в конкурсах педагогического мастерства разного уровня	- уровень района -3б. -уровень города -8 б. - публикация печатной статьи - 1б., Публикация на интернет-порталах, призовое место в интернет конкурсах– 0,5 б	0,5- 8 балла	На месяц
	Выплаты за качество выполняемой работы				
	Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания работников (сверх функциональных обязанностей)	Участие на утренниках, развлечениях - Эпизодическая роль- 0,5 б. Главная роль – 1 б.	0,5-1 - Балла	
			Личное участие в непрофессиональных акциях, выставках,	0,5-3 - Балла	

			творческих конкурсах, спартакиадах ДОУ: - уровень района 1-2 б. -уровень города 1-3 б.		
			Участие в работе различных групп, комиссий (по приказу) - 0,5 б. Организация и проведение коллективных мероприятий - 1б. Ведение официальной страницы ДОУ соц.сети.	0,5-1,5- Балла	
		За увеличение объёма выполняемых работ	Участие в проведении ремонтных работ, в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории. (в зависимости от <b>качества и объёма</b> )	0,5-1 - Балла	
			Пошив костюмов, изготовление атрибутов, декораций, для мероприятий ДОУ	0,5-5 - Балла	
			Организация вернисажей детских работ в холлах ДОУ – 0,5 б. Эстетическое оформление помещений холла - 1 б	0,5-1 - Балла	
			Другие виды неучтенных работ; выполнение	0,5-5 - Балла	

			иных важных поручений от руководителя		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Использование современных образовательных технологий	Реализация образовательных проектов - краткосрочный -1 (за каждый) -долгосрочный - (ежемесячно по 0,5) Внедрение современных инновационных образовательных технологий – 0,5 б.	0,5-1 - Балла	
		Создание условий для повышения качества образования путем создания РППС	Атрибуты для пополнения кабинета педагога психолога (в зависимости от <b>качества и объёма</b> )	0,5-3 - Балла	
<b>Воспитатель</b>	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Особенности работы с детьми	Для ясельной группы	0,5-2 балла (на группу)	на месяц
			Включение ребенка с особыми образовательными потребностями в образовательный процесс (индивидуальная работа)	1 балл	
			работа на временной основе в объединенных группах	0,5 балла	
	Эффективное применение здоровьесберегающих технологий	Посещение детей ДОУ	Выше 80%	0,5-2 балла	на месяц
	Профессиональная компетентность педагога	Наставничество	Сопровождение молодых специалистов, вновь прибывших педагогов	0,5-1- балла	на квартал
		Ведение семей и	Работа с семьей по	0,5-1- балла	

		несовершеннолетних находящихся в СОП и на ИПР	индивидуальном у плану		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
<b>Эффективность работы с родителями</b>	Организация работы с родителями в рамках ДОУ	Использование <b>инновационных</b> форм работы с родителями: родительские клубы, гостиные, мастер классы и др.	0,5-2- балла	на месяц	
		Привлечение родителей к деятельности ДОУ.  (- благоустройство группы  - территории ДОУ  участие в акциях, творческие работы)	0,5– 3-балла	на месяц	
<b>Участие в инновационной деятельности</b>	Участие в методической работе на уровне учреждения и района	Дистанционные формы взаимодействия с родителями:  Пост ВК с фото, информация на сайте ДОУ – 0,5 б.  Пост ВК с видео – 1б.  Ведение родительского чата – 1б	0,5 - 1  (за каждое)		
		Представление своего опыта  - консультация узких специалистов на	0,5-2	на месяц	



			<p>уровне ДОУ - 0,5 б.</p> <p>- Выступление на уровне ДОУ (мастер класс, выступление на педсовете - 1балл.</p> <p>- посещение РМО (0,5 б.)</p> <p>- выступление на РМО-1,</p> <p>- конференциях и других форумах, район- 2 б.</p>		
		Участие в конкурсах педагогического мастерства разного уровня	<p>- уровень района -3б.</p> <p>-уровень города -8 б.</p> <p>- публикация печатной статьи - 1б.,</p> <p>Публикация на интернет-порталах, призовое место в интернет конкурсах– 0,5 б.</p>	0,5-8	на месяц
		Конкурсы различного уровня для детей	<p>Наличие призеров и победителей на конкурсах различного уровня</p> <p>-подготовка и участие ДОУ – 0,5 б.</p> <p>-первое место ДОУ -1 б.</p> <p>На районном уровне:</p>	0,5– 4	на месяц

			- подготовка и участие 1б.; призовое место 3б.  - На городском уровне:  - подготовка и участие 2 б. призовое место 4б.		
		Сетевое взаимодействие с ГИБДД, Пожарной частью, библиотекой, музеем, школой	Разработка и реализация совместных творческих, социальных проектов и мероприятий.  - Организовать на группу – 1б.	0,5 - 1	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
Осуществление дополнительных работ	Создание условий для реализации образовательной программ	Разработка учебных, методических материалов, демонстрационных пособий, медиатеки для образовательной деятельности(в зависимости от <b>качества и объёма</b> )	0,5-2	на месяц	
	За расширение зоны обслуживания работников (сверх функциональных обязанностей)	Участие на утренниках, развлечениях -  Второстепенная роль- 0,5 б.  Главная роль – 1 б.	0,5-1 (за каждое)	на месяц	
		Личное участие в непрофессиональных акциях, выставках, творческих	0,5-3-Балла	на месяц	

			<p>конкурсах, спартакиадах ДОУ:</p> <p>- уровень района 1-2 б.</p> <p>-уровень города 1-3 б.</p>		
			<p>Участие в работе различных групп, комиссий (по приказу) - 0,5 б.</p> <p>Организация и проведение коллективных мероприятий - 1б.</p> <p>Ведение официальной страницы ДОУ соц.сети</p>	0,5-1,5 - Балла	на месяц
		За увеличение объёма выполняемых работ	<p>Участие в проведении ремонтных работ, в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории.</p> <p>(в зависимости от <b>качества и объёма</b>)</p>	0,5 – 5	на месяц
			<p>Пошив костюмов, изготовление атрибутов, декораций, для мероприятий ДОУ</p>	0,5-5	на месяц
			<p>Организация вернисажей детских работ в</p>	0,5-1	

			холлах ДОУ – 0,5 б.  Эстетическое оформление помещений холла - 1 б.		
			<b>Другие виды неучтенных работ; выполнение иных важных поручений от руководителя.</b>	0,5-1	на месяц
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Использование современных образовательных технологий	Реализация образовательных проектов  - краткосрочный -1 (за каждый)  -долгосрочный - (ежемесячно по 0,5)  Внедрение современных инновационных образовательных технологий – 0,5 б	0,5-1	на месяц
		Создание условий для повышения качества образования путем создания РППС  (без участия родителей)	Атрибуты для пополнения центров активности, дидактические игры, развивающие игры, игрушки.  (в зависимости от качества и объёма)	0,5-3	
<b>Музыкальный руководитель</b>	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Подготовка воспитанников к участию в	Результаты участия воспитанников	Наличие призовых мест,	0,5-4	на месяц

	конкурсах	(группы воспитанников) в конкурсах, фестивалях и т.п.	номинации вне ДОУ На районном уровне: - подготовка и участие 1б.; призовое место 3б.  - На городском уровне:  - подготовка и участие 2 б. призовое место 4б.		
	<b>Эффективная реализация образовательной программы и программы воспитания</b>	Проведение дополнительных мероприятий сверх образовательной программы	Организация и проведение мероприятия (акции, флешмоб, развлечение и т.д.)	0,5 - 1	В зависимости от качества и объема
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	<b>Взаимодействие с родителями</b>	Взаимодействие с родителями в рамках ДОУ	Использование <b>инновационных</b> форм работы с родителями: родительские клубы, гостиные, мастер классы и др.	0,5-2	По факту
			Дистанционные формы взаимодействия с родителями:  Пост ВК с фото, информация на сайте ДОУ – 0,5 б.  Пост ВК с видео – 1б.	0,5 - 1	В зависимости от качества и объема
	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	Участие в методической работе на уровне учреждения и района	Представление своего опыта  - консультация узких специалистов на	0,5-2	По факту

			<p>уровне ДОУ - 0,5 б.</p> <p>- Выступление на уровне ДОУ (мастер класс, выступление на педсовете - 1балл.</p> <p>- посещение РМО (0,5 б.)</p> <p>- выступление на РМО-1,</p> <p>- конференциях и других форумах, район- 2 б.</p>		
		Участие в конкурсах педагогического мастерства разного уровня	<p>- уровень района -3б.</p> <p>-уровень города -8 б.</p> <p>- публикация печатной статьи - 1б.,</p> <p>Публикация на интернет-порталах, призовое место в интернет конкурсах– 0,5 б.</p>	0,5-8	
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>					
	<b>Осуществление дополнительных работ</b>	За расширение зоны обслуживания работников (сверх функциональных обязанностей)	<p>Участие на утренниках, развлечениях -</p> <p>Второстепенная роль- 0,5 б.</p> <p>Главная роль – 1 б.</p>	0,5- 1	В зависимости от объема и качества
			<p>Личное участие в непрофессиональных акциях, выставках, творческих</p>	0,5 - 3	

			<p>конкурсах, спартакиадах ДОУ:</p> <p>- уровень района 1-2 б.</p> <p>-уровень города 1-3 б.</p>		
			<p>Участие в работе различных групп, комиссий (по приказу) - 0,5 б.</p> <p>Организация и проведение коллективных мероприятий - 1б.</p> <p>Ведение официальной страницы ДОУ соц.сети.</p>	0,5-1,5	Ежемесячно
		За увеличение объёма выполняемых работ	<p>Участие в проведении ремонтных работ, в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории.</p> <p>(в зависимости от <b>качества и объёма</b>)</p>	0,5 – 5	Ежемесячно
			Пошив костюмов, изготовление атрибутов, декораций, для мероприятий ДОУ	0,5 – 5	По факту
			Организация вернисажей детских работ в холлах ДОУ – 0,5 б.	0,5-1,5	По факту

			Эстетическое оформление помещений холла - 1 б.		
			<b>Другие виды неучтенных работ; выполнение иных важных поручений от руководителя.</b>	0,5 – 5	По факту
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Использование современных образовательных технологий	Реализация образовательных проектов - краткосрочный -1 (за каждый)  -долгосрочный - (ежемесячно по 0,5)  Внедрение современных инновационных образовательных технологий – 0,5 б.	0,5-1	Ежемесячно
		Создание условий для повышения качества образования путем создания РППС	Атрибуты для пополнения музыкального зала  (в зависимости от <b>качества и объёма</b> )	0,5-3	Ежемесячно
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Повышение качества образования	Создание условий для повышения качества образования путем создания РППС	Реализация проекта по обновлению и пополнению музыкального инвентаря и оборудования в зале, созданного своими руками	0,5 – 1 балл (в зависимости от качества и объема работы)	на месяц
<b>Инструктор по физической культуре</b>	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Подготовка воспитанников	Результаты участия	Наличие призовых мест,	0,5-4	По факту



	к участию в конкурсах	воспитанников (группы воспитанников) в конкурсах, фестивалях и т.п.	номинации вне ДОУ На районном уровне: - подготовка и участие 1б.; призовое место 3б. - На городском уровне: - подготовка и участие 2 б. призовое место 4б.		
	Эффективная реализация образовательной программы и программы воспитания	Проведение дополнительных мероприятий сверх образовательной программы	Организация и проведение мероприятия (акции, флешмоб, развлечение и т.д.)	0,5 - 1	В зависимости от качества и объема
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Взаимодействие с родителями	Взаимодействие с родителями в рамках ДОУ	Использование инновационных форм работы с родителями: родительские клубы, гостиные, мастер классы и др.	0,5-2	По факту
			Дистанционные формы взаимодействия с родителями: Пост ВК с фото, информация на сайте ДОУ – 0,5 б. Пост ВК с видео – 1б.	0,5 - 1 (за каждое)	По факту
	Участие в инновационной деятельности	Участие в методической работе на уровне учреждения и района	Представление своего опыта - консультация узких специалистов на уровне ДОУ - 0,5 б. - Выступление на уровне ДОУ (мастер класс, выступление на педсовете - 1балл. - посещение РМО (0,5 б.) - выступление на РМО-1,	0,5-2	По факту

			- конференциях и других форумах, район- 2 б		
		Участие в конкурсах педагогического мастерства разного уровня	- уровень района -3б. -уровень города -8 б. - публикация печатной статьи - 1б., Публикация на интернет-порталах, призовое место в интернет конкурсах– 0,5 б.	0,5-8	На месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания работников (сверх функциональных обязанностей)	Участие на утренниках, развлечениях - Второстепенная роль- 0,5 б. Главная роль – 1 б.	0,5- 1	В зависимости от объема и качества	
		Личное участие в непрофессиональных акциях, выставках, творческих конкурсах, спартакиадах ДОУ: - уровень района 1-2 б. -уровень города 1-3 б.	0,5 - 3	По факту	
		Участие в работе различных групп, комиссий (по приказу) - 0,5 б. Организация и проведение коллективных мероприятий -1б. Ведение официальной страницы ДОУ соц.сети.	0,5-1,5	Ежемесячно	
	За увеличение объема выполняемых работ	Участие в проведении ремонтных работ, в учреждении и работ по благоустройству и озеленению	0,5 – 5	Ежемесячно	

			территории. (в зависимости от качества и объёма)		
			Пошив костюмов, изготовление атрибутов, декораций, для мероприятий ДОУ	0,5 – 5	По факту
			Организация вернисажей детских работ в холлах ДОУ – 0,5 б. Эстетическое оформление помещений холла - 1 б.	0,5-1	По факту
			Другие виды неучтенных работ; выполнение иных важных поручений от руководителя.	0,5-5	По факту
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательно го процесса	Использование современных образовательных технологий	Реализация образовательных проектов  - краткосрочный -1 (за каждый)  -долгосрочный - (ежемесячно по 0,5)  Внедрение современных инновационных образовательных технологий – 0,5 б	0,5-1	Ежемесячно
		Создание условий для повышения качества образования путем создания РППС	Атрибуты для пополнения физ. зала  (в зависимости от качества и объёма)	0,5-3	Ежемесячно

Специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение замечаний контролирующ их органов, администрации ДОУ	Наличие замечаний	Отсутствие замечаний	1-5 баллов	на месяц
			Устранение замечаний в установленные сроки	1-5 баллов	на месяц
		Разработка локальных актов по охране труда, с учётом требований федерального законодательства и других нормативных актов.	Соблюдение	1 балл	на месяц
			Несоблюдение	0 баллов	на месяц
	Соблюдение норм трудовой дисциплины	График рабочего времени	Соблюдение Несоблюдение	2 балла 0 баллов	на месяц
		Этика производственных отношений	Соблюдение Несоблюдение	2балла 0 баллов	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Участие в субботнике	1-3 балла	на месяц
			Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Группы (кабинета)	
		Детского сада (в зависимости объема и качества работ)		1 – 5 баллов	
		Подготовка к началу учебного года (летне-оздоровительном у периоде)		7 баллов	на квартал
		Проведение действий, связанных с ЧС	Своевременность	10 баллов	на месяц
		Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	1-5 баллов	на месяц
Участие в мероприятиях учреждения		Праздники, развлечения для детей	1-5 баллов	на месяц	
Участие в непрофессиональных конкурсах работников		Спартакиады, творческие конкурсы: - участие - призовые места	3 балла	на месяц	
	5 баллов				

	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Обеспечение выполнения требований охраны труда.	Своевременное проведение работ по аттестации рабочих мест и оборудования на соответствие требованиям охраны труда	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	1-5 баллов	на месяц
<b>Помощник воспитателя</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие замечаний в ходе оперативного контроля	Отсутствие замечаний по итогам проверок	Отсутствие замечаний	1 балл	на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление дополнительных работ	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, подготовка группы к учебному году, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера, проведение субботника)	0,5 – 5 баллов	на месяц
	Уровень социальной активности помощника воспитателя (в зависимости от качества и объема работы)	Участие в организации праздников и мероприятий (оформление, подготовка атрибутов, пошив костюмов) (за каждое мероприятие)  ПОШИВ КОСТЮМОВ	1 – 5 баллов	на месяц	

			(в зависимости от объема) изготовление атрибутов к празднику	0,5 – 1 балл 1 балл	на месяц
			Участие на утренниках и развлечениях: главная роль роль второго плана	1 балл 1 балл	на месяц
		Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) участие –	1 балл	на месяц
			призовое место –	2 балла	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений	Выполнение правил СанПиН, выполнение графиков уборок, режима проветривания и кварцевания, гигиеническая обработка помещения, результаты проверок	За соблюдение сохранности имущества	3 балла	на квартал	
		Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1 балл	на месяц	
		Поддержание веранды группы в соответствии с санитарными нормами	1 балл	на месяц	
Уровень помощи воспитателю	Участие в инновационной исследовательской деятельности  Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения ООД с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий	Помощь в реализации проекта / программы, реализуемого воспитателем	3 балла	на квартал	
		Помощь в организации режимных моментов: прогулка (ясли, 2 младшая гр.) –	2 балла	на месяц	
		подготовка к занятиям –	1 балл	на месяц	
<b>Шеф-повар/ Повар</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

	Осуществление дополнительных работ	Отсутствие предписаний контролирующими органами (Роспотребнадзор) (при проверке)	отсутствие предписаний –	5 баллов	на месяц
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	отсутствие предписаний –	1 балл	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
	Выполнение дополнительных видов работ	Качественная подготовка пищеблока к учебному году (летнему оздоровительному периоду)	без замечаний –	5 баллов	на год
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении (в зависимости от объема и качества)	детский сад –	5 баллов	на год
		Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема работы)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности (ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ)	0,5 – 5 баллов в зависимости от объема проделанной работы (работа с цветами, огородом, проведение субботника)	на месяц
		Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	1 балл	на месяц
		Личное участие в мероприятиях учреждения	Праздники, развлечения для детей в нерабочее время (в зависимости от объема проделанной работы)	0,5 – 5 баллов 0,5 балла – 1 балл – пошив 1 балл – подготовка, изготовление атрибутов к празднику 1 балл – роль	на месяц
		Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от	Спартакиады, творческие конкурсы, выставки: участие призовое место	1 балл 1 балл	на месяц на месяц

		качества и объема работы)			
		Проведение действий связанных с ГО и ЧС	своевременность –	1 балл	на месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качественное содержание помещений	Состояние помещений пищеблока учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний администрации учреждения	1 балл	на месяц
	Особые условия труда	Немеханический ручной труд	работа у плиты –	5 баллов	на месяц
			Выполнение погрузочно-разгрузочных работ до 10 кг. – свыше 10 кг –	2 балла 5 баллов	на месяц
<b>Подсобный рабочий</b>	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Немеханический ручной труд	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 10 кг – свыше 10 кг –	2 балла 5 баллов	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Качественная подготовка пищеблока к учебному году (летнему оздоровительному периоду)	без замечаний –	5 баллов	на квартал
		Участие в проведении ремонтных работ в учреждении (в зависимости от объема и качества)	детский сад –	5 баллов	на месяц
	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема работы)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности (ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ)	0,5 – 5 баллов в зависимости и от объема проделанной работы(работа с цветами, огородом, проведение субботника, отделочные работы в помещении)	на месяц	



		Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	1 балл	на месяц
		Личное участие в мероприятиях учреждения	Праздники, развлечения для детей (в зависимости от объема проделанной работы)	0, 5 – 5 баллов 0,5– 1 балл – пошив костюмов 1 балл – подготовка, изготовление атрибутов к празднику 1 балл – роль	на месяц
			Участие на утренниках и развлечениях не в своей группе (в зависимости от качества и объема) (за каждое мероприятие)	1 – 5 баллов 1 балл – второстепенная роль 2 балла – главная роль	на месяц
		Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Спартакиады, творческие конкурсы, выставки: участие –	1 балл	на месяц
			призовое место –	1 балл	на месяц
		Проведение действий связанных с ГО и ЧС	своевременность	1 балл	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Качественное содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим и требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний администрации учреждения	1 балл	на квартал
<b>Заместитель заведующего по ХЧ</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие или оперативное устранение замечаний контролирующ	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-	отсутствие замечаний –	5 баллов	на месяц

их органов, администрации МБДОУ	хозяйственной деятельности			
	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	1 балл	на месяц
	Заключение договоров в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных заказов	заключение –	1 – 20 баллов (в зависимости от количества заключенных контрактов)	на месяц
	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	1 – 5 баллов (в зависимости от проделанной работы)	на квартал
Ведение профессиональной документации	Ежедневная работа с документацией	Своевременное и полное предоставление документации	1 балл – документация ведется правильно, своевременно	на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Осуществление дополнительных работ	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	своевременность –	1 балл	на месяц
	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории в зависимости от качества и объема работы)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности (ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ)	0,5 – 5 баллов в зависимости от объема проделанной работы (работа с цветами, проведение субботника)	на месяц
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	1 балл	на месяц
	Личное участие	Праздники,	1 – 5 баллов	на месяц

		в мероприятиях учреждения	развлечения для детей (в зависимости от объема проделанной работы)	1 балл – пошив костюмов, 1 балл – подготовка, изготовление атрибутов к празднику, 1 балл – роль на утреннике	
		Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Спартакиады, творческие конкурсы, выставки: участие –	1 балл	на месяц
			призовое место –	1 балл	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Контроль помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим и требованиями	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния МБДОУ, и прилегающей территории	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	1 балл	на месяц
<b>Кладовщик</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам приема, хранения и выдачи продуктов на пищеблок	отсутствие замечаний –	5 баллов	на месяц
	Ведение профессиональной документации	Ежедневная работа с документацией, выполнение поручений	Своевременное и полное предоставление документации	5 баллов – документация ведется правильно, своевременно	на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Выполнение дополнительных видов работ	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	своевременность –	1 балл	на месяц

		Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от объема работы)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности (ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ)	0,5 – 5 баллов в зависимости от объема проделанной работы ( работа с цветами, огородом, проведение субботника)	на месяц
		Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	1 балл	на месяц
		Личное участие в мероприятиях учреждения	Праздники, развлечения для детей (в зависимости от объема проделанной работы)	1 – 5 баллов 1 балл – пошив костюмов, 1 балл – подготовка, изготовление атрибутов к празднику, 1 балл – роль на детском празднике	на месяц
		Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема)	Спартакиады, творческие конкурсы, выставки: участие –	1 балл	на месяц
			призовое место –	1 балл	на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	Своевременность организационной работы	обновление и ремонт технологического оборудования	5 баллов	на год
<b>Кастелянша</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие замечаний контролирующих органов, администрации МБДОУ	Отсутствие замечаний	без замечаний –	1 балл	на месяц
	Ведение профессиональной документации	Учет и качественное составление отчетной документации,	Своевременный учет материальных ценностей	1 балл – документация ведется правильно, своевременно	на месяц

		выполнение поручений				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Осуществление дополнительных работ	Сохранность мягкого инвентаря, качественный ремонт	Обеспечение сохранности имущества	1 балл	на месяц		
	Участие в инвентаризации	Проведение инвентаризации, своевременное списание материальных ценностей	1 балл	на месяц		
	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок	без замечаний –	2 балла	на квартал		
	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	соответствует –	1 балл	на месяц		
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении (в зависимости от объема и качества)	Участие в ремонте: группа, кабинет –	5 баллов	на год		
		детский сад –	5 баллов	на год		
	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема работы)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности (ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ)	0,5 – 5 баллов в зависимости от объема проделанной работы (подготовка помещений к новому учебному году, работа с цветами, огородом, проведение субботника)			
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	1 балл	на месяц		
Личное участие в мероприятиях учреждения	Праздники, развлечения для детей (в зависимости от	0,5 – 5 баллов 0,5 – 1 балл – пошив костюмов,	на месяц			

			объема проделанной работы)	1 балл – подготовка, изготовление атрибутов к празднику	
			Участие на утренниках и развлечениях в детских возрастных группах (в зависимости от качества и объема) (за каждое мероприятие)	1 – 5 баллов 1 балл – роль второго плана, 2 балла – главная роль	на месяц
		Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Спартакиады, творческие конкурсы, выставки: участие –	1 балл	на месяц
			призовое место –	1 балл	на месяц
		Проведение действий связанных с ГО и ЧС	своевременность –	1 балл	на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Содержание прачечной в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим и требованиями	Состояние помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН	Отсутствие замечаний администрации учреждения	1 балл	на квартал
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий/ Сторож/ Секретарь-машинист</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Отсутствие замечаний контролирующими органами	Отсутствие замечаний администрации МБДОУ	отсутствие замечаний –	1 балл	на месяц
	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада	соответствует –	1 балл	на месяц	на месяц
	Поддержание мебели и оборудования в исправном состоянии	соответствует –	1 балл	на месяц	на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление	Участие в проведении	Участие в ремонте:	5 баллов	на год

дополнительных работ	ремонтных работ в учреждении (в зависимости от объема и качества)	Подготовка к началу учебного года -			
		группа, кабинет –	5 баллов	на год	
		детский сад –	5 баллов	на год	
	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема работы)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности (ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ)	0,5 – 5 баллов в зависимости и от объема проделанной работы (работа с цветами, огородом, проведение субботника, отделочные работы в помещении)	на месяц	
		Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	1 балл	на месяц
	Личное участие в мероприятиях учреждения	Праздники, развлечения для детей (в зависимости от объема проделанной работы)	0,5 – 5 баллов 0,5 балла – 1 балл – пошив костюмов, 1 балл – подготовка, изготовление атрибутов к празднику	на месяц	
		Участие на утренниках и развлечениях не в своей группе (в зависимости от качества и объема) (за каждое мероприятие)	1 – 5 баллов 1 балл – роль второго плана, 2 балла – главная роль	на месяц	
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Спартакиады, творческие конкурсы, выставки:		на месяц	
		участие – призовое место –	1 балл 1 балл	на месяц	
	Проведение действий связанных с ГО и ЧС	своевременность –	1 балл	на месяц	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качественное содержание	Состояние помещений	Отсутствие замечаний	1 балл	на месяц

	помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим и требованиями, качественная уборка помещений	и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН	администрации учреждения			
<b>Дворник</b>	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Отсутствие замечаний контролирующими органами	Отсутствие замечаний администрации МБДОУ	отсутствие замечаний –	1 балл	на месяц	
	Надлежащий досмотр за территорией МБДОУ	Ежедневная уборка, качественное содержание цветников	соответствует –	1 балл	на месяц	
		Своевременное реагирование на возникающие ЧС	своевременно (при наличии ЧС)	1 балл	на месяц	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении (в зависимости от объема и качества)	Участие в ремонте: Подготовка к началу учебного года –	5 баллов	на год	
			детский сад –	5 баллов	на год	
		Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема работы)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности (ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ)		0,5 – 5 баллов в зависимости от объема проделанной работы (подготовка групп, кабинетов к новому учебному году, работа с цветами, огородом, проведение субботника, отделочные работы в помещении)	на полугодие



		Личное участие в мероприятиях учреждения	Праздники, развлечения для детей (в зависимости от объема проделанной работы)	0,5 балла – 1 балл – пошив костюмов, 1 балл – подготовка, изготовление атрибутов к празднику	на месяц
			Участие на утренниках и развлечениях в детских группах (в зависимости от качества и объема) (за каждое мероприятие)	1 – 5 баллов 1 балл – роль второго плана, 2 балла – главная роль	на месяц
		Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Спартакиады, творческие конкурсы, выставки: участие	1 балл	на месяц
			призовое место	1 балл	на месяц
		Проведение действий связанных с ГО и ЧС	своевременность	1 балл	на месяц
		<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Качественное содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническим и требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН (своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта)	Отсутствие замечаний администрации учреждения	1 балл	на квартал
<b>Уборщик служебных помещений</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Соответствие санитарно-гигиенического состояния помещений, требованиям СанПиН Выполнение гигиенических требований к	Выполнение правил СанПиН, выполнение графиков уборок, режима проветривания и кварцевания, гигиеническая обработка помещений,	За соблюдение сохранности имущества	3 балла	на квартал
			Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1 балл	на месяц

	содержанию кабинетов и иных помещений	результаты проверок			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Осуществление дополнительных работ	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера, проведение субботника)	0,5 – 5 баллов	на месяц
		Уровень социальной активности (в зависимости от качества и объема работы)	Участие в организации праздников и мероприятий (оформление, подготовка атрибутов, пошив костюмов) (за каждое мероприятие) пошив костюмов (в зависимости от объема)– изготовление атрибутов к празднику –	1 – 5 баллов	на месяц
			Участие на утренниках и развлечениях: главная роль – роль второго плана –	0,5 – 1 балл 1 балл	
			Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) участие – призовое место -	1 балл 2 балла

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Особые условия труда	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	3 балла	на месяц

Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение замечаний контролирующими органами, администрации МБДОУ	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие замечаний –	5 баллов	на месяц
		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	1 балл	на месяц
		Заключение договоров в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных заказов	заключение –	1-5 баллов (в зависимости от количества заключенных контрактов)	на месяц
		Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	1 – 5 баллов (в зависимости от проделанной работы)	на квартал
	Ведение профессиональной документации	Ежедневная работа с документацией	Своевременное и полное предоставление документации	1 балл – документация ведется правильно, своевременно	на месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных работ	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	своевременность –	1 балл	на месяц
		Личное участие в проведении ремонтных работ в	Участие в разработке и реализации	0,5 – 5 баллов в зависимости	на месяц

		учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории в зависимости от качества и объема работы)	проектной деятельности (ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ)	от объема проделанной работы (работа с цветами, проведение субботника)	
		Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	1 балл	на месяц
		Личное участие в мероприятиях учреждения	Праздники, развлечения для детей (в зависимости от объема проделанной работы)	1 – 5 баллов 1 балл – пошив костюмов, 1 балл – подготовка, изготовление атрибутов к празднику, 1 балл – роль на утреннике	на месяц
		Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Спартакиады, творческие конкурсы, выставки: участие –	1 балл	на месяц
			призовое место –	1 балл	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Контроль помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния МБДОУ, и прилегающей территории	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	1 балл	на месяц

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 15

**Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения**

«№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>;	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>;	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>;	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>; при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения<***>;	25%

	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>;	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>;	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>; при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>;	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>;	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>;	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.	40%
2.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%
(п. 2 в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 03.04.2015 № 181)		
3.	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей <****>.	718,40
4.	Шеф – поварам, поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания.	20%»

<\*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (сноска в ред. Постановления администрации г. Красноярска от 21.05.2018 N 338).

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 15

**Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждений**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	50

Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 15

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их  
Осуществления, критерии оценки результативности и качества  
Деятельности учреждений для руководителей, заместителей  
Учреждения**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания	5%



		потребителей услуг	
		отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
		приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
	реализация плана мероприятий в соответствии с "дорожной картой"	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с "дорожной картой" развития МСО	10%
	информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
	дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
	качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	5%
	внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
		наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%

	тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ методических мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах "Воспитатель года"; "Лучший педагог дополнительного образования"; "Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)"; "Молодой воспитатель"; "Хочу стать руководителем"	наличие участников	5%
		наличие победителей	10%
	выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
	представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления,	2%
		публикации руководителя ОУ	5%
	управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса	7%

		руководителями-стажерами	
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательные результаты	учебные результаты	наличие реализованных мероприятий в рамках проекта (вариативной части ООП ДО)	10%
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	6%
		региональный уровень	4%
		муниципальный уровень	3%
	воспитательная работа	Укомплектованность детьми групп полного дня в соответствии с федеральной статистической формой 85-К по состоянию на 31 декабря 100% - 10% менее 100% - 0%	10%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
		положительная динамика снижения количества семей, стоящих на профилактическом учете	2%
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	выплаты за качество выполняемых работ		
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок	5%

			надзорными, контролирующим и органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	
	привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения		получение грантов	5%
			предоставление платных образовательных услуг:	
			по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%
			по индивидуальным тарифам	10%
	наличие контрактов с частными дошкольными учреждениями		до 100 детей	5%
			от 100 до 150 детей	8%
			более 150 детей	10%
	приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения		отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	10%
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	14%

	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	15%
сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	15%
	посещаемость детей	не менее 80%	20%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	15%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%

		достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	20%
	сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности	15%
<b>выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

**ПРИЛОЖЕНИЕ 5**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 15

**Размер персональных выплат  
заместителям руководителя МБДОУ №15**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	15% 45%
2	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	15%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%	

	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%

<\*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*\*> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 6

К Положению об оплате труда работников МБДОУ № 15

### Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя МБДОУ № 15

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%

Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%



**ПРИЛОЖЕНИЕ 7**  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 15

ПРИНЯТО:  
на общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ № 15  
Протокол № 5 от «01» августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Заведующий МБДОУ № 15  
\_\_\_\_\_ /И.В. Логинова/

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ППО МБДОУ № 15  
\_\_\_\_\_ /Змейко Е.М./

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 15»**

Красноярск, 2022

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение «О комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда» (далее – Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №15 » (далее МБДОУ №15) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» **или** Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска», Коллективным договором.

1.2. Положение является локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников и разработано в целях коллегиального решения вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, усиления материальной заинтересованности работников учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение определяет порядок деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее -Комиссия) по проведению оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения.

1.4. Действия настоящего Положения распространяются на всех работников МБДОУ № 15

1.5. Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией МБДОУ №15, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ № 15. Датой принятия Положения считается дата его утверждения. Ознакомление работников с Положением производится в течение срока, указанного в приказе об утверждении данного нормативного акта.

1.6. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа заведующим МБДОУ № 15 и действует до утверждения нового Положения.

1.7. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения только принятием Положения в новой редакции в соответствии с порядком, определенным настоящим Положением. При этом положение, в который данные изменения вносятся, отменяется приказом заведующего МБДОУ №15, и на акте делается отметка об утрате им силы.

## **II. Основные задачи комиссии**

2.1. Комиссия совместно с приглашенными членами коллектива разрабатывает и утверждает форму оценочного листа для самооценки работников, включающего критерии оценки и механизмы определения достижений, в соответствии с Приложением №1 к Положению об оплате труда работников учреждения **для каждой должности** (приложение №4). При внесении изменений или дополнений в Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников, соответственно, в оценочный лист работника вносятся изменения.

2.2. Производит оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения на основании представленных оценочных листов. К оценочному листу прилагаются Документы (грамоты, дипломы, сертификаты, отчеты, письма, методические разработки, протоколы, приказы, фото, скриншоты, сценарии и др.).

2.3. Изучает информацию (ходатайства), представленную заведующим, заместителями заведующего, руководителями инициативно-творческих групп о деятельности работников. Ходатайства прилагаются к протоколу заседания комиссии.

2.4. Определяет размер стимулирующих выплат в баллах на основании представленных и изученных оценочных листов в соответствии с утвержденными критериями эффективности деятельности работников.

2.5 Стимулирующие выплаты заместителям заведующего устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада.

Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя соответствующего учреждения.

### **III. Состав, формирование и функциональные обязанности членов комиссии**

3.1. Комиссия создается, ликвидируется, реорганизуется и переименовывается приказом заведующего МБДОУ № 15 по решению Общего собрания трудового коллектива.

3.2. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива МБДОУ №15, сроком **на 1 (один) год календарный** в количестве 5 человек.

В состав комиссии должны входить члены администрации учреждения, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, представители первичной профсоюзной организации.

Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

Выдвижение кандидатур осуществляется непосредственно на общем собрании трудового коллектива. Порядок голосования (тайное или открытое) определяется по решению общего собрания трудового коллектива.

Избранными в состав Комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов, за которых проголосовали участвующие в собрании. При выбытии члена Комиссии взамен в том же порядке избирается другой.

3.3. Члены комиссии могут быть исключены из нее в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей. Решение об исключении члена Комиссии из ее состава принимается большинством голосов членов Комиссии по результатам открытого голосования.

3.4. Полномочия члена Комиссии прекращаются в случае прекращения трудовых отношений, а также на основании личного заявления члена Комиссии.

3.5. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

3.6. Председатель Комиссии, заместитель председателя, секретарь избираются на первом заседании комиссии общим голосованием. В отсутствие председателя комиссии его обязанности исполняет заместитель председателя комиссии.

3.7. На основании решения собрания трудового коллектива и заседания Комиссии (по представлению выписки из протокола заседания либо ее заверенной копии) заведующий издает приказ «О создании комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда».

3.8. Заседания комиссии носят открытый характер. Для объективного и всестороннего рассмотрения обращений Комиссия вправе приглашать на заседания и заслушивать лиц, не являющихся членами комиссии, в том числе руководителя учреждения. Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председателя и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

3.9. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, вносит предложения по изменению состава Комиссии, председательствует на заседаниях Комиссии, решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений, своевременное оформление документации.

3.10. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель.

3.11. Секретарь Комиссии извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний; поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, формирует выписку из протоколов заседания или решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.12. Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в устной форме свое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания;
- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников (оценочные листы) в соответствии с утвержденными критериями и по утвержденной форме;
- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты или отказе в ее установлении;
- запрашивают дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетенции;
- соблюдают порядок работы Комиссии;
- выполняют поручения, данные председателем Комиссии;
- обеспечивают объективность принимаемых решений;
- иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии

## **VI. Порядок работы комиссии.**

4.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания.

4.2. Заседания Комиссии проводятся **ежемесячно 10 числа каждого месяца**. При необходимости Комиссия может собираться дополнительно.

4.3. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь.

4.4. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.

4.5. Каждый член Комиссии имеет один голос.

4.6. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов от общего числа присутствующих.

4.7. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

4.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем и членами Комиссии.

4.9. Работники передают в Комиссию председателю или секретарю, заполненные оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности за своей подписью и датой, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Оценочные листы предоставляются за период с 1 числа истекшего месяца по 1 число текущего месяца в соответствии с критериями оценки деятельности (форма оценочного листа работника прилагается в приложении №1).

4.10. При оценке профессиональных достижений Комиссия на своем заседании на основе представленных материалов и оценочных листов:

- выявляет соответствие данных по показателям в каждом оценочном листе шкале оценивания критерия по ним;
- проводит оценку обоснованности самооценки деятельности работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;
- на своем заседании имеет право изменить балльную оценку работника, представленную им в оценочном листе, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения или повышения и вносить коррективы в оценочные листы.

- проводит итоговую оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работника за отчетный период в баллах в соответствии с критериями
- при возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку заседания Комиссии, он заявляет об этом до начала заседания в письменной форме (Приложение 2). Соответствующий член Комиссии не принимает участие в рассмотрении указанного вопроса.

4.11. Оценочный лист работника, завершающий итоговым баллом, подписывается председателем комиссии и в течение 2 рабочих дней доводится для ознакомления под роспись работнику. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности

4.12. Комиссия оформляет решение в виде протокола по распределению стимулирующих выплат работникам, который является основанием установления стимулирующих выплат. Копия протокола предоставляется заведующему в течение 2-х рабочих дней после заседания. Протокол подписывается председателем, секретарем и всеми членами комиссии.

4.13. На основании решения Комиссии заведующим издается соответствующий приказ об установлении размера стимулирующих выплат, персонально каждому работнику МБДОУ с указанием суммы выплат и количества баллов, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. Заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы за текущий месяц.

4.14. Стимулирующие выплаты за результаты работы по итогам работы выплачиваются работнику, проработавшему полный календарный год.

Вознаграждение может быть выплачено и лицам, не проработавшим года по уважительным причинам.

Стимулирующие выплаты за результаты работы по итогам работы выплачиваются на основании оценочного листа по итогам работы, выписки из протокола заседания Комиссии и приказу руководителя.

## **V. Регламент распределения стимулирующих выплат**

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до учреждения.

5.2. Для определения стоимости 1 балла размер соответствующей стимулирующей части ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

5.3. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

5.4. Оценка результативности устанавливается пропорционально отработанному времени по основной должности согласно нагрузке, отраженной в трудовом договоре либо пропорционально объему выполненных работ.

5.5. В случае отсутствия работника по какой-либо причине на рабочем месте (листок временной нетрудоспособности, отпуск за свой счет и т.д) расчет суммы баллов за отчетный период (месяц) осуществляется по следующей формуле:

$$S1 = \frac{S - A * K1 + A}{K}$$

где S1 – сумма баллов за отчетный период

S – Общая сумма баллов

А – количество баллов за интенсивность (ОТДЕЛЬНО И ЗА ВАЖНОСТЬ И ОТДЕЛЬНО ЗА КАЧЕСТВО И ТОЛЬКО ЗАТЕМ ИТОГОВОЕ ПОДСЧИТЫВАЕТЕ)

К – количество рабочих дней за отчетный период

Округление количества баллов, полученных при расчете, производится до целого числа по правилам округления чисел, *чтобы округлить число до десятых, надо оставить после запятой только одну цифру, а все остальные следующие за ней цифры отбросить.*

*Если первая из отброшенных цифр 0, 1, 2, 3 или 4, то предыдущую цифру не изменяем.*

*Если первая из отброшенных цифр 5, 6, 7, 8 или 9, то предыдущую цифру увеличиваем на единицу.*

5.6. Работникам учреждения, работающим на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, количество установленных баллов определяется пропорционально фактически отработанному времени согласно нагрузке, либо пропорционально объему выполненных работ при условии наличия оформленных в установленном порядке трудовых договоров.

5.7. Если обязанности выполняются работником в рамках выполнения дополнительной работы путем совмещения должностей, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в течение рабочего времени, предусмотренного основным трудовым договором, то стимулирующая выплата не устанавливается.

5.8. В случае если работник в период оценивания переведен из одной категории педагогических работников в другую, оценка результативности его работы производится на основании двух оценочных листов, согласно отработанного времени в пределах ФОТ. Причем итоговое количество баллов определяется следующим образом: за основу при рассмотрении берется количество баллов в оценочном листе по новой должности, дополняемое баллами из оценочного листа по прежней должности, но только по тем критериям и показателям, которые отсутствуют в оценочном листе по новой должности. Простое суммирование баллов обоих оценочных листов в данном случае не допускается.

5.9. Если исполнение обязанностей одним работником в период отпуска другого работника осуществляется в рамках срочного трудового договора по совместительству, то стимулирующая выплата указанному сотруднику устанавливается пропорционально отработанному времени в рамках совместительства в пределах ФОТ.

5.10. Работникам, вновь принятым на работу в учреждение или уволившимся из учреждения по уважительным причинам в течение периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты, расчет производится пропорционально отработанному времени.

5.11. Размер стимулирующих выплат в период повышения квалификации сотрудника пересматривается с учетом выполнения им тех критериев, когда он находился на рабочем месте.

## **VI. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат**

6.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей решается вопрос о частичном или полном лишении работника стимулирующих выплат за:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава и должностных инструкций;
- при наличии действующих дисциплинарных взысканий;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей или взрослых;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб;

- при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, очередного отпуска, отпуска без сохранения заработной платы;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения;
- нарушение работником педагогической этики;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за грубое, невнимательное отношение к детям);
- нарушение трудовой дисциплины (неисполнение или несвоевременное исполнение распоряжений, приказов, мероприятий, предоставление информации);
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- некачественное приготовление пищи,
- непредставление подтверждающих критерии документов к оценочному листу.

6.2. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

— в виде замечания –на 1 балл;

— в виде выговора - на 5 баллов.

**или уменьшать общее количество баллов на определенный процент.**

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер **баллов или процентов**, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на **20 %**.

6.3. Заведующий МБДОУ №15, его заместители, руководители инициативно-творческих групп, ответственные за проведение мероприятий, представляет в Комиссию имеющиеся материалы, являющиеся основаниями для снятия (частичное или полное) стимулирующих выплат.

6.4. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (частичное или полное) стимулирующих выплат.

6.5. Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки, докладной, справки.

6.6. Решение заведующего о депремировании работника или уменьшении размера стимулирующих выплат оформляется в виде приказа с указанием периода и конкретных **оснований**, за которые они устанавливаются. Работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись с приказом.

6.7. При наличии у работника дисциплинарного взыскания, неснятого в порядке, предусмотренном статьей 194 ТК РФ, за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, при нарушениях трудовой и исполнительской дисциплины, нарушениях нормативных актов РФ, Красноярского края, муниципалитета, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются на весь период взыскания.

6.8. Заведующий МБДОУ №15 не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определенных решений.

## **VII. Права работника**

7.1. В случае несогласия работника с итоговым баллом оценки профессиональной деятельности, утвержденным Комиссией после ознакомления с решением Комиссии, работник в течение 1 (одного) рабочего дня вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника (апелляция) о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

7.2. Апелляция подается на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

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

7.4. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

7.5. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее 1 (одного) рабочего дня со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание, на которое в обязательном порядке приглашаются члены Комиссии и работник, подавший апелляцию. Члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Комиссией.

7.6. Комиссия должна дать работнику обоснованное письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии) по результатам проверки в течение 2-х дней после принятия и рассмотрения заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.7. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения в соответствии с гл.60 ТК РФ.

7.8. Оценка, данная Комиссией или Комиссией по трудовым спорам на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается её решением. Исправленные данные оценки отражаются в оценочном листе и протоколе.

7.9. О решениях, принятых Комиссией, работники учреждения имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.

7.10. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

## **VIII. Права, обязанности и ответственность членов комиссии**

8.1. Члены комиссии имеют право:

- вносить предложения в повестку заседания Комиссии;
- требовать повторного голосования в случаях нарушения установленных правил голосования;
- запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации.

8.2. Члены комиссии обязаны:

- присутствовать на всех заседаниях и принимать активное участие в работе Комиссии;
- объективно подходить к оценке труда работника;
- при принятии решения руководствоваться нормативными документами.

8.3. Члены комиссии несут ответственность за:



- несвоевременное и некачественное выполнения обязанностей, возложенных на комиссию по установлению выплат стимулирующего характера;
  - подготовку документов с нарушением действующего Положения об оплате труда работников МБДОУ №15 и настоящего Положения о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера;
  - утрату или порчу документов, несоблюдение условий их хранения;
  - разглашение служебной информации и информации о персональных данных работников (в том числе размер заработной платы), ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии (Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ, ТК РФ);
- 8.4. Комиссия несет ответственность за принимаемые ею решения:
- за своевременность, объективность и обоснованность распределения средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности;
  - за своевременную корректировку (по необходимости) перечня показателей эффективности деятельности работников учреждения.

## **XI. Делопроизводство**

9.1. Решения комиссии, принятые в установленном порядке оформляются протоколом.

9.2. В протоколе заседания указываются:

- наименование учреждения;
- дата проведения заседания, порядковый номер заседания нумерация протоколов ведется с начала календарного года;
- число членов, присутствующих на заседании
- критерии результативности деятельности работника и количество баллов по оценочным листам;
- итоговое количество баллов;
- подписи председателя, секретаря и остальных членов комиссии.

9.3. К протоколу прилагаются все необходимые документы по спорному вопросу, в том числе заявление работника.

9.4. Протокол заседания оформляется в 2 -дневный срок с указанием количества установленных баллов.

9.5. Протоколы заседаний комиссии хранятся в учреждении 5 лет.

9.6. Оценочные листы работников хранятся 2 года.

9.7. До истечения срока хранения документы (оценочные листы, протоколы) хранятся в архиве учреждения, после чего подлежат уничтожению с оформлением акта о выделении к уничтожению документов, подлежащих хранению (*Приложение 3*).

9.8. Уничтожение документов без оформления соответствующих актов не допускается

## **X. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений.**

10.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа руководителя ДОУ и действует до утверждения нового Положения (до изменения содержания коллективного договора, до изменений в ТК РФ и иных нормативных правовых актах содержащих нормы трудового права, положения об оплате труда).

10.2. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения только принятием Положения в новой редакции в соответствии с порядком, определенным настоящим Положением. При этом положение, в который данные изменения вносятся, отменяется приказом руководителя учреждения, и на акте делается отметка об утрате им силы.

**От работодателя:**

Заведующий муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 15»

\_\_\_\_\_/ Логинова И.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

М.П.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 15»

\_\_\_\_\_/ Змейко Е.М.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

М.П.

**Перечень приложений к положению о комиссии по распределению  
стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ № 15:**

1. Форма Оценочного листа работников МБДОУ №15
2. Заявление члена комиссии по распределению стимулирующей выплаты
3. Акт о выделении к уничтожению документов, подлежащих хранению

Приложение 1  
Форма оценочного листа Работников МБДОУ №15

**Оценочный лист педагога-психолога МБДОУ № 15**  
ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности 20 \_\_\_\_ г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
<b>Высокий уровень выполнения профессиональных требований</b>	Своевременное выявление детей с проблемами развития	Качественное оформление документов для направления ПМПК	0,5	По факту				
<b>Профессиональная компетентность педагога</b>	Разработка и внедрение программ по отдельным направлениям коррекционной педагогической деятельности	Разработка письменных рекомендаций воспитателям и родителям по работе с ребенком ОВЗ	0,5	По факту				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
<b>Эффективность работы с родителями</b>	Взаимодействие с родителями в рамках ДОУ	Использование инновационных форм работы с родителями: родительские клубы, гостиные, мастер классы и др.	0,5-1	По факту				
		Дистанционные формы взаимодействия с родителями: Пост ВК с фото, информация на сайте ДОУ – 0,5 б. Пост ВК с видео – 1б.	0,5 - 1 (за каждое)	По факту				
<b>Коррекционно-развивающая работа с детьми имеющими статус ОВЗ</b>	Индивидуальная работа с детьми с ОВЗ	Разработка индивидуального образовательного маршрута коррекционной работы для ребенка с ОВЗ	1	За каждый				
<b>Участие в инновационной деятельности</b>	Участие в методической работе на уровне учреждения и района	Представление своего опыта - консультация узких специалистов на уровне ДОУ - 0,5 б. - Выступление на уровне ДОУ (мастер класс, тренинг,	0,5-2	По факту				

		<p>выступление на педсовете - 1 балл.</p> <p>- посещение РМО (0,5 б.)</p> <p>- выступление на РМО-1,</p> <p>- конференциях и других форумах, район- 2 б</p>						
	<p>Участие в конкурсах педагогического мастерства разного уровня</p>	<p>- уровень района -3б.</p> <p>-уровень города -8 б.</p> <p>- публикация печатной статьи - 1б.,</p> <p>Публикация на интернет-порталах, призовое место в интернет конкурсах – 0,5 б.</p>	0,5-8	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
<b>Осуществление дополнительных работ</b>	<p>За расширение зоны обслуживания работников (сверх функциональных обязанностей)</p>	<p>Участие на утренниках, развлечениях - Эпизодическая роль- 0,5 б.</p> <p>Главная роль – 1 б.</p>	0,5- 1	В зависимости от объем и качества				
		<p>Личное участие в непрофессиональных акциях, выставках, творческих конкурсах, спартакиадах ДОУ:</p> <p>- уровень района 1-2 б.</p> <p>-уровень города 1-3 б.</p>	0,5 - 3	По факту				
		<p>Участие в работе различных групп, комиссий (по приказу) - 0,5 б.</p> <p>Организация и проведение коллективных мероприятий - 1б.</p> <p>Ведение официальной страницы ДОУ соц.сети.</p>	0,5-1,5	Ежемесячно				
	<p>За увеличение объема выполняемых работ</p>	<p>Участие в проведении ремонтных работ, в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории. (в зависимости от <b>качества и объема</b>)</p>	0,5 – 5	Ежемесячно				

		Пошив костюмов, изготовление атрибутов, декораций, для мероприятий ДОУ	0,5-5	По факту				
		Организация вернисажей детских работ в холлах ДОУ – 0,5 б. Эстетическое оформление помещений холла - 1 б.	0,5-1	По факту				
		<b>Другие виды неучтенных работ; выполнение иных важных поручений от руководителя</b>	0,5 – 5	По факту				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Использование современных образовательных технологий	Реализация образовательных проектов - краткосрочный -1 (за каждый) -долгосрочный - (ежемесячно по 0,5) Внедрение современных инновационных образовательных технологий – 0,5 б.	0,5-1	Ежемесячно				
	Создание условий для повышения качества образования путем создания РППС	Атрибуты для пополнения кабинета педагога психолога (в зависимости от качества и объёма)	0,5-3	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ С решением комиссии  
ознакомлен: \_\_\_\_\_

### Оценочный лист Воспитателя МБДОУ № 15

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности \_\_\_\_\_ 20 г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии

работников учреждения									
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>									
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Особенности работы с детьми	Для ясельной группы	0,5 - 2 (на группу)	В зависимости от объема работы  Ежемесячно					
		Включение ребенка с особыми образовательными потребностями в образовательный процесс (индивидуальная работа)	1						
		работа на временной основе в объединенных группах	0,5						
Эффективное применение здоровьесберегающих технологий	Посещение детей ДОУ	Выше 80%	0,5 - 2 (на группу)	Ежемесячно					
Профессиональная компетентность педагога	Наставничество	Сопровождение молодых специалистов, вновь прибывших педагогов	0,5-1	В зависимости от объема работы					
	Раннее выявление несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении.	Беседа. (индивидуальная работа)	0,5-1	По факту					
<b>Итого:</b>									
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>									
Эффективность работы с родителями	Организация работы с родителями в рамках ДОУ	Использование инновационных форм работы с родителями: родительские клубы, гостиные, мастер классы и др.	0,5-2	По факту					
		Привлечение родителей к деятельности ДОУ. (- благоустройств о группы - территории ДОУ участие в акциях, творческие работы)	0,5- 3	По факту					
		Дистанционные формы взаимодействия с родителями: Пост ВК с фото, информация на	0,5 - 1 (за каждое)  0,5-1	По факту					

		сайте ДОУ – 0,5 б. Пост ВК с видео – 1б.  Ведение родительского чата – 1б	(на группу)					
<b>Участие в инновационной деятельности</b>	Участие в методической работе на уровне учреждения и района	Представление своего опыта - консультация узких специалистов на уровне ДОУ - 0,5 б. - Выступление на уровне ДОУ (мастер класс, выступление на педсовете - 1балл. - посещение РМО (0,5 б.) - выступление на РМО-1, - конференциях и других форумах, район- 2 б.	0,5-2	По факту				
	Участие в конкурсах педагогического мастерства разного уровня	- уровень района -3б. -уровень города -8 б. - публикация печатной статьи - 1б., Публикация на интернет-порталах, призовое место в интернет конкурсах– 0,5 б.	0,5-8	На месяц				
	Конкурсы различного уровня для детей	Наличие призеров и победителей на конкурсах различного уровня -подготовка и участие ДОУ – 0,5 б. -первое место ДОУ -1 б. На районном уровне: - подготовка и участие 1б.; призовое место 3б. - На городском уровне: - подготовка и участие 2 б. призовое место 4б.	0,5– 4	По факту				
	Сетевое взаимодействие с ГИБДД, Пожарной частью, библиотекой, музеем, школой	Разработка и реализация совместных творческих, социальных проектов и мероприятий. - Организовать на группу – 1б.	0,5 - 1	По факту				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								

<b>Осуществлени е дополнитель ных работ</b>	Создание условий для реализации образовательной программ	Разработка учебных, методических материалов, демонстрационных пособий, медиатеки для образовательной деятельности (в зависимости от <b>качества и объёма</b> )	0,5 – 2	Ежемесячно				
	За расширение зоны обслуживания работников (сверх функциональных обязанностей)	Участие на утренниках, развлечениях - Второстепенная роль- 0,5 б. Главная роль – 1 б.	0,5 - 1 (за каждое)	В зависимост и от объем и качества				
		Личное участие в непрофессиональных акциях, выставках, творческих конкурсах, спартакиадах ДОУ: - уровень района 1-2 б. -уровень города 1-3 б.	0,5 - 3	По факту				
		Участие в работе различных групп, комиссий (по приказу) - 0,5 б. Организация и проведение коллективных мероприятий - 1б. Ведение официальной страницы ДОУ соц.сети.	0,5-1,5	Ежемесячно				
	За увеличение объёма выполняемых работ	Участие в проведении ремонтных работ, в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории. (в зависимости от <b>качества и объёма</b> )	0,5 – 5	Ежемесячно				
		Пошив костюмов, изготовление атрибутов, декораций, для мероприятий ДОУ	0,5-5	По факту				
		Организация вернисажей детских работ в холлах ДОУ – 0,5 б. Эстетическое оформление помещений холла - 1 б.	0,5-1	По факту				



		<b>Другие виды неучтенных работ; выполнение иных важных поручений от руководителя.</b>	0,5 – 5	По факту				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Использование современных образовательных технологий	Реализация образовательных проектов - краткосрочный -1 (за каждый) -долгосрочный - (ежемесячно по 0,5) Внедрение современных инновационных образовательных технологий – 0,5 б.	0,5-1	Ежемесячно				
	Создание условий для повышения качества образования путем создания РППС (без участия родителей)	Атрибуты для пополнения центров активности, дидактические игры, развивающие игры, игрушки. (в зависимости от качества и объёма)	0,5-3	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_

С решением комиссии ознакомлен:

### Оценочный лист музыкального руководителя МБДОУ № 15

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности \_\_\_\_\_ 20 г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
Подготовка воспитанников к участию в конкурсах	Результаты участия воспитанников (группы воспитанников) в конкурсах, фестивалях и т.п.	Наличие призовых мест, номинации вне ДОУ На районном уровне: - подготовка и участие 1б.; призовое место 3б. - На городском уровне: - подготовка и участие 2 б.	0,5-4	По факту				

		призовое место 4б.						
<b>Эффективная реализация образовательной программы и программы воспитания</b>	Проведение дополнительных мероприятий сверх образовательной программы	Организация и проведение мероприятия (акции, флешмоб, развлечения и т.д.)	0,5 - 1	В зависимости от качества и объема				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
<b>Взаимодействие с родителями</b>	Взаимодействие с родителями в рамках ДОУ	Использование <b>инновационных</b> форм работы с родителями: родительские клубы, гостиные, мастер классы и др.	0,5-2	По факту				
		Дистанционные формы взаимодействия с родителями: Пост ВК с фото, информация на сайте ДОУ – 0,5 б. Пост ВК с видео – 1б.	0,5 - 1 (за каждое)	По факту				
<b>Участие в инновационной деятельности</b>	Участие в методической работе на уровне учреждения и района	Представление своего опыта - консультация узких специалистов на уровне ДОУ - 0,5 б. - Выступление на уровне ДОУ (мастер класс, выступление на педсовете - 1балл. - посещение РМО (0,5 б.) - выступление на РМО-1, - конференциях и других форумах, район-2 б.	0,5-2	По факту				
	Участие в конкурсах педагогического мастерства разного уровня	- уровень района -3б. -уровень города -8 б. - публикация печатной статьи - 1б., Публикация на интернет-порталах, призовое место в интернет конкурсах– 0,5 б.	0,5-8	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
<b>Осуществление дополнительных работ</b>	За расширение зоны обслуживания	Участие на утренниках, развлечениях -	0,5- 1	В зависимости от объема и качества				

	я работников (сверх функциональных обязанностей)	Второстепенная роль- 0,5 б. Главная роль – 1 б.						
		Личное участие в непрофессиональных акциях, выставках, творческих конкурсах, спартакиадах ДОУ: - уровень района 1-2 б. -уровень города 1-3 б.	0,5 - 3	По факту				
		Участие в работе различных групп, комиссий (по приказу) - 0,5 б. Организация и проведение коллективных мероприятий - 1б. Ведение официальной страницы ДОУ соц.сети.	0,5-1,5	Ежемесячно				
	За увеличение объёма выполняемых работ	Участие в проведении ремонтных работ, в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории. (в зависимости от <b>качества и объёма</b> )	0,5 – 5	Ежемесячно				
		Пошив костюмов, изготовление атрибутов, декораций, для мероприятий ДОУ	0,5-5	По факту				
Организация вернисажей детских работ в холлах ДОУ – 0,5 б. Эстетическое оформление помещений холла - 1 б.		0,5-1	По факту					
<b>Другие виды неучтенных работ; выполнение иных важных поручений от руководителя.</b>		0,5 – 5	По факту					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательно го процесса	Использование современных образовательных технологий	Реализация образовательных проектов - краткосрочный -1 (за каждый) -долгосрочный - (ежемесячно по 0,5)	0,5-1	Ежемесячно				

		Внедрение современных инновационных образовательных технологий – 0,5 б.						
	Создание условий для повышения качества образования путем создания РППС	Атрибуты для пополнения музыкального зала (в зависимости от качества и объёма)	0,5-3	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ С решением комиссии  
ознакомлен: \_\_\_\_\_

### Оценочный лист физ. инструктора МБДОУ № 15

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности \_\_\_\_\_ 20  
г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
Подготовка воспитанников к участию в конкурсах	Результаты участия воспитанников (группы воспитанников) в конкурсах, фестивалях и т.п.	Наличие призовых мест, номинации вне ДОУ На районном уровне: - подготовка и участие 1б.; призовое место 3б. - На городском уровне: - подготовка и участие 2 б. призовое место 4б.	0,5-4	По факту				
Эффективная реализация образовательной программы и программы воспитания	Проведение дополнительных мероприятий сверх образовательной программы	Организация и проведение мероприятия (акции, флешмоб, развлечения и т.д.)	0,5 - 1	В зависимости от качества и объема				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
Взаимодействие с родителями	Взаимодействие с родителями в рамках ДОУ	Использование инновационных форм работы с родителями: родительские клубы, гостиные,	0,5-2	По факту				

		мастер классы и др.						
		Дистанционные формы взаимодействия с родителями: Пост ВК с фото, информация на сайте ДОУ – 0,5 б. Пост ВК с видео – 1б.	0,5 - 1 (за каждое)	По факту				
<b>Участие в инновационной деятельности</b>	Участие в методической работе на уровне учреждения и района	Представление своего опыта - консультация узких специалистов на уровне ДОУ - 0,5 б. - Выступление на уровне ДОУ (мастер класс, выступление на педсовете - 1балл. - посещение РМО (0,5 б.) - выступление на РМО-1, - конференциях и других форумах, район- 2 б.	0,5-2	По факту				
	Участие в конкурсах педагогического мастерства разного уровня	- уровень района -3б. -уровень города -8 б. - публикация печатной статьи - 1б., Публикация на интернет-порталах, призовое место в интернет конкурсах– 0,5 б.	0,5-8	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
<b>Осуществление дополнительных работ</b>	За расширение зоны обслуживания работников (сверх функциональных обязанностей)	Участие на утренниках, развлечениях - Второстепенная роль- 0,5 б. Главная роль – 1 б.	0,5- 1	В зависимости от объем и качества				
		Личное участие в непрофессиональных акциях, выставках, творческих конкурсах, спартакиадах ДОУ: - уровень района 1-2 б. -уровень города 1-3 б.	0,5 - 3	По факту				
		Участие в работе различных групп, комиссий (по приказу) - 0,5 б.	0,5-1,5	Ежемесячно				

		Организация и проведение коллективных мероприятий - 16. Ведение официальной страницы ДОО соц.сети.						
	За увеличение объёма выполняемых работ	Участие в проведении ремонтных работ, в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории. (в зависимости от <b>качества и объёма</b> )	0,5 – 5	Ежемесячно				
		Пошив костюмов, изготовление атрибутов, декораций, для мероприятий ДОО	0,5-5	По факту				
		Организация вернисажей детских работ в холлах ДОО – 0,5 б. Эстетическое оформление помещений холла - 1 б.	0,5-1	По факту				
		<b>Другие виды неучтенных работ; выполнение иных важных поручений от руководителя.</b>	0,5 – 5	По факту				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательно го процесса	Использование современных образовательных технологий	Реализация образовательных проектов - краткосрочный -1 (за каждый) -долгосрочный - (ежемесячно по 0,5) Внедрение современных инновационных образовательных технологий – 0,5 б.	0,5-1	Ежемесячно				
	Создание условий для повышения качества образования путем создания РППС	Атрибуты для пополнения физ. зала (в зависимости от <b>качества и объёма</b> )	0,5-3	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_

С решением комиссии ознакомлен: \_\_\_\_\_

**Оценочный лист помощника воспитателя МБДОУ № 15**

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности \_\_\_\_\_

20 \_\_\_\_ г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
Уровень организации питания воспитанников в группы	Сервировка стола, культура раздачи пищи	Соответствие требованиям	1	На месяц				
	- соблюдение распорядка питания	Соответствие требованиям	1	На месяц				
Соблюдение норм трудовой дисциплины	-график рабочего времени	Соответствие требованиям	1	На месяц				
Участие в мероприятиях по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение совместно с воспитателем закаливающих процедур, соблюдение температурно-светового режима.	Соответствие требованиям	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
Осуществление дополнительных работ	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности и в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.	0,5-2	на месяц				
		Подготовка к началу учебного года	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				

	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя.	0,5-3	На месяц				
	Уровень социальной активности помощника воспитателя	Участие в организации праздников и мероприятий, выставок (оформление, подготовка атрибутов) (за каждое мероприятие) пошив костюмов (в зависимости от объема) участие на утренниках - главная роль – 1балл - Эпизодическая роль, 0,5 б.	0,5-3	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б. -призовое место- 1 б.						
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
<b>Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений</b>	Выполнение правил СанПиН, выполнение графиков уборок, режима проветривания и кварцевания, гигиеническая обработка помещения, результаты проверок	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
	За соблюдение сохранности имущества	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
	Поддержание веранды группы в соответствии с санитарными нормами	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				



	Ведение журналов генеральных уборок	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
Уровень помощи воспитателю	Участие в инновационной исследовательской деятельности	Помощь в реализации проекта / программы, реализуемого воспитателем	0,5-1	На месяц				
	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения ООД с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий	Помощь в организации режимных моментов: прогулка (ясли, 2 младшая гр.)	1	На месяц				
		подготовка к занятиям –	0,5-1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ С решением комиссии ознакомлен: \_\_\_\_\_  
**Оценочный лист шеф-повара МБДОУ № 15**

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности \_\_\_\_\_  
20 \_\_\_\_ г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
Осуществление дополнительных работ	Отсутствие предписаний контролирующими органами (Роспотребнадзор) (при проверке)	отсутствие предписаний	1	На месяц				
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	отсутствие предписаний	1	На месяц				
Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение графика выдачи пищи	Соответствие требованиям	0,5	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
Выполнение дополнительных видов работ	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и	Участие в разработке и реализации проектной	0,5-2	на месяц				

	работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	деятельность и в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.						
		Качественная подготовка пищеблока к учебному году	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				
	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя.	0,5-3	На месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	0,5-2	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б. -призовое место- 1 б.	0,5-1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
<b>Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН</b> <b>Выполнение гигиенических требований к содержанию помещений</b>	Выполнение правил СанПиН, выполнение графиков уборок, режима проветривания и кварцевания, гигиеническая обработка помещения	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
	За соблюдение сохранности имущества	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				

	Ведение журналов генеральных уборок	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
<b>Соблюдение норм в приготовлении и пищи согласно меню</b>	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Соответствие	2	На месяц				
<b>Особые условия труда</b>	Немеханический ручной труд	работа у плиты	3	На месяц				
		Выполнение погрузочно-разгрузочных работ до 10 кг. – 1 балла свыше 10 кг – 2 баллов	1-2	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_ С решением комиссии ознакомлен: \_

### Оценочный лист повара МБДОУ № 15

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности \_\_\_\_\_  
20 \_\_\_\_ г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснение работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
<b>Осуществление дополнительных работ</b>	Отсутствие предписаний контролирующими органами (Роспотребнадзор) (при проверке)	отсутствие предписаний	1	На месяц				
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	отсутствие предписаний	1	На месяц				
<b>Соблюдение норм трудовой дисциплины</b>	Соблюдение графика выдачи пищи	Соответствие требованиям	0,5	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
<b>Выполнение дополнительных</b>	Личное участие в проведении ремонтных работ	Участие в разработке и реализации	0,5-2	на месяц				

<b>ых видов работ</b>	в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	проектной деятельностью и в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.						
		Качественная подготовка пищеблока к учебному году	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				
	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя.	0,5-3	На месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	0,5-2	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б. -призовое место- 1 б.	0,5-1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
<b>Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН</b> <b>Выполнение гигиенических требований к содержанию помещений</b>	Выполнение правил СанПиН, выполнение графиков уборок, режима проветривания и кварцевания, гигиеническая обработка помещения	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
	За соблюдение сохранности имущества	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				

	Ведение журналов генеральных уборок	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
<b>Соблюдение норм в приготовлении и пищи согласно меню</b>	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Соответствие	2	На месяц				
<b>Особые условия труда</b>	Немеханический ручной труд	работа у плиты	3	На месяц				
		Выполнение погрузочно-разгрузочных работ до 10 кг. – 1 балла свыше 10 кг – 2 баллов	1-2	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_ С решением комиссии ознакомлен: \_

### Оценочный лист кладовщика МБДОУ № 15

**ФИО сотрудника** \_\_\_\_\_ **Год, месяц оценки результативности** \_\_\_\_\_  
**20** г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
<b>Осуществление дополнительных работ</b>	Отсутствие предписаний контролирующих органов (Роспотребнадзор) (при проверке)	отсутствие предписаний	1	На месяц				
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	отсутствие предписаний	1	На месяц				
<b>Ведение профессиональной документации</b>	Ежедневная работа с документацией, выполнение поручений	Своевременное и полное предоставление документации	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								

<b>Выполнение дополнительных видов работ</b>	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.	0,5-2	на месяц				
		Подготовка помещений к началу учебного года	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				
	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя	0,5-3	На месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении) мероприятий ДОУ	0,5-2	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б. -призовое место- 1 б.	0,5-1	На месяц				
	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	Своевременность	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
<b>Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН</b> <b>Выполнение гигиенических требований к содержанию помещений</b>	Выполнение правил СанПиН, выполнение графиков уборок, режима проветривания и кварцевания, гигиеническая обработка помещения	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала администрации МБДОУ	1	На месяц				
	За соблюдение сохранности имущества	Отсутствие замечаний при	1	На месяц				

		проверках медперсонала , администрации МБДОУ						
	Ведение журналов генеральных уборок	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала , администрации МБДОУ	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ С решением комиссии  
ознакомлен: \_\_\_\_\_

### Оценочный лист секретаря-машиниста МБДОУ № 15

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности \_\_\_\_\_  
20 \_\_\_\_ г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименование	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснения комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
Осуществление дополнительных работ	Отсутствие предписаний контролирующих органов (при проверке)	отсутствие предписаний	1	На месяц				
Образцовое состояние документооборота	Работа с документами, выполнение поручений	Отсутствие замечаний по документообеспечению	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	1	На месяц				
	Доставка документов в другие организации	Отсутствие замечаний	0.5-2	На месяц				
Выполнение дополнительных видов работ	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами,	0,5-2	на месяц				

		огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.						
		Подготовка помещений к началу учебного года	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				
	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя.	0,5-3	На месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении) Участие в мероприятиях ДОУ	0,5-2	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б. -призовое место- 1 б.	0,5-1	На месяц				
	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	Своевременность	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Оперативное выполнение работы.	Отсутствие замечаний от других ведомств (администрации ДОУ)	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ С решением комиссии  
ознакомлен: \_\_\_\_\_

### Оценочный лист кастелянши МБДОУ № 15

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности \_\_\_\_\_ 20  
г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								



<b>Осуществление дополнительных работ</b>	Отсутствие предписаний контролирующими органами (Роспотребнадзор) (при проверке)	отсутствие предписаний	1	На месяц				
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	отсутствие предписаний	1	На месяц				
<b>Ведение профессиональной документации</b>	Учет и качественное составление отчетности работа с документацией, выполнение поручений	Своевременное и полное предоставление документации	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
<b>Выполнение дополнительных видов работ</b>	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.	0,5-2	на месяц				
		Подготовка помещений к началу учебного года	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				
	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя	0,5-3	На месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении) Участие в мероприятиях ДОУ	0,5-2	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б.	0,5-1	На месяц				

		-призовое место- 1 б.						
	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	Своевременность	1	На месяц				
	Участие в инвентаризации	Проведение инвентаризации, своевременное списание материальных ценностей	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
<b>Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН</b> <b>Выполнение гигиенических требований к содержанию помещений</b>	Выполнение правил СанПиН, выполнение графиков уборок, режима проветривания и кварцевания, гигиеническая обработка помещения	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
	За соблюдение сохранности имущества	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
	Ведение журналов генеральных уборок	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ С решением комиссии  
ознакомлен: \_\_\_\_\_

**Оценочный лист машиниста по стирке белья МБДОУ № 15**  
ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности \_\_\_\_\_ 20 г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснение работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
Осуществление дополнительных работ	Отсутствие предписаний контролирующими	отсутствие предписаний	1	На месяц				

	органов (Роспотребнадзор) (при проверке)							
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	отсутствие предписаний	1	На месяц				
<b>Ведение профессиональной документации</b>	Учет и качественное составление отчетности работа с документацией, выполнение поручений	Своевременное и полное предоставление документации	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
<b>Выполнение дополнительных видов работ</b>	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.	0,5-2	на месяц				
		Подготовка помещений к началу учебного года	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				
	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя	0,5-3	На месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении) Участие в мероприятиях ДОУ	0,5-2	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б. -призовое место- 1 б.	0,5-1	На месяц				

	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	Своевременность	1	На месяц				
	Участие в инвентаризации	Проведение инвентаризации, своевременное списание материальных ценностей	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
<b>Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН</b> <b>Выполнение гигиенических требований к содержанию групповых и иных помещений</b>	Выполнение правил СанПиН, выполнение графиков уборок, режима проветривания и кварцевания, гигиеническая обработка помещения	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
	За соблюдение сохранности имущества	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
	Ведение журналов генеральных уборок	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ С решением комиссии  
ознакомлен: \_\_\_\_\_

**Оценочный лист подсобного рабочего МБДОУ № 15**  
**ФИО сотрудника** \_\_\_\_\_ **Год, месяц оценки результативности** \_\_\_\_\_  
**20** г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения</b>	<b>Наименования</b>	<b>Индикатор</b>	<b>Балл по положению</b>	<b>Периодичность</b>	<b>Балл самооценки сотрудника</b>	<b>Пояснения работника</b>	<b>Балл комиссии</b>	<b>Пояснение комиссии</b>
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
<b>Осуществление дополнительных работ</b>	Отсутствие предписаний контролирующими органами (Роспотребнадз)	отсутствие предписаний	1	На месяц				

	р) (при проверке)							
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок	отсутствие предписаний	1	На месяц				
<b>Немеханический ручной труд</b>	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 10 кг – 1б свыше 10 кг – 2б	1-2	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
<b>Выполнение дополнительных видов работ</b>	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.	0,5-2	на месяц				
		Подготовка помещений к началу учебного года	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				
	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя	0,5-3	На месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении) мероприятий ДОУ	0,5-2	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б. -призовое место- 1 б.	0,5-1	На месяц				
	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	Своевременность	1	На месяц				

<b>Итого:</b>							
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>							
<b>Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН. Выполнение гигиенических требований к содержанию помещений</b>	Выполнение правил СанПиН, выполнение графиков уборок, режима проветривания и кварцевания, гигиеническая обработка помещения	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц			
	За соблюдение сохранности имущества	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц			
	Ведение журналов генеральных уборок	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц			
<b>Итого:</b>							
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>							
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>							
<b>КАЧЕСТВО:</b>							
<b>ВСЕГО:</b>							

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ С решением комиссии  
ознакомлен: \_\_\_\_\_

**Оценочный лист рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания  
МБДОУ № 15**

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности \_\_\_\_\_  
20 \_\_\_\_ г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
Осуществление дополнительных работ	Отсутствие или оперативное устранение замечаний контролирующими органами	отсутствие замечаний	1	На месяц				
Надлежащий досмотр за помещениями, мебелью, оборудованием МБДОУ	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	своевременно (при наличии ЧС)	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								

<b>Выполнение дополнительных видов работ</b>	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.	0,5-2	на месяц				
		Подготовка помещений к началу учебного года	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				
	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя	0,5-3	На месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении) Участие в мероприятиях ДОУ	0,5-2	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б. -призовое место- 1 б.	0,5-1	На месяц				
	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	Своевременность	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
<b>Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН</b> <b>Выполнение гигиенических требований</b>	Выполнение правил СанПиН, (своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта)	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				

к содержанию помещений	За соблюдение сохранности имущества	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ С решением комиссии  
ознакомлен: \_\_\_\_\_

### Оценочный лист сторожа МБДОУ № 15

ФИО сотрудника \_\_\_\_\_ Год, месяц оценки результативности  
\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснения комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
Осуществление дополнительных работ	Отсутствие или оперативное устранение замечаний контролирующими органами	отсутствие замечаний	1	На месяц				
Надлежащий досмотр за территорией МБДОУ	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	своевременно (при наличии ЧС)	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
Выполнение дополнительных видов работ	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.	0,5-2	на месяц				



		Подготовка помещений к началу учебного года	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				
	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя	0,5-3	На месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении) Участие в мероприятиях ДОУ	0,5-2	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б. -призовое место- 1 б.	0,5-1	На месяц				
	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	Своевременность	1	На месяц				

**Итого:**

**ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

<b>Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН</b> <b>Выполнение гигиенических требований к содержанию помещений</b>	Выполнение правил СанПиН, (своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта)	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
	За соблюдение сохранности имущества	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				

**Итого:**

<b>ВАЖНОСТЬ:</b>							
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>							
<b>КАЧЕСТВО:</b>							
<b>ВСЕГО:</b>							

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_  
ознакомлен: \_\_\_\_\_

С решением комиссии

**Оценочный лист Дворника МБДОУ № 15**

**ФИО сотрудника** \_\_\_\_\_ **Год, месяц оценки результативности** \_\_\_\_\_ **20**

**г.**

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснения комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
Осуществление дополнительных работ	Отсутствие или оперативное устранение замечаний контролирующими органами	отсутствие замечаний	1	На месяц				
Надлежащий досмотр за территорией МБДОУ	Ежедневная уборка, качественное содержание цветников	соответствует	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
Выполнение дополнительных видов работ	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.	0,5-2	на месяц				
		Подготовка помещений к началу учебного года	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				
	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя	0,5-3	На месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении) Участие в мероприятиях ДОУ	0,5-2	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б.	0,5-1	На месяц				

		-призовое место- 1 б.						
	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	Своевременность	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
Соответствие санитарно-гигиенического состояния территории, требованиям СанПиН Выполнение гигиенических требований к содержанию территории и помещений на территории	Состояние помещений и территории учреждения в соответствии с правилами СанПиН, (своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта)	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
	За соблюдение сохранности имущества	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ С решением комиссии  
ознакомлен: \_\_\_\_\_

**Оценочный лист уборщика служебных помещений МБДОУ № 15**  
**ФИО сотрудника** \_\_\_\_\_ **Год, месяц оценки результативности** \_\_\_\_\_  
**20** г.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименования	Индикатор	Балл по положению	Периодичность	Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл комиссии	Пояснение комиссии
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ</b>								
Осуществление дополнительных работ	Отсутствие или оперативное устранение замечаний контролирующими органами	отсутствие замечаний	1	На месяц				
Надлежащий досмотр за помещениями МБДОУ	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	своевременно (при наличии ЧС)	1	На месяц				

<b>Итого:</b>								
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b>								
<b>Выполнение дополнительных видов работ</b>	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории (в зависимости от качества и объема)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности в МБДОУ (реализация ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ) (оформление участка группы, работа с цветами, огородом, помощь в преобразовании развивающей среды МБДОУ, обновление интерьера.	0,5-2	на месяц				
		Подготовка помещений к началу учебного года	1-3	На полугодие				
		Участие в субботнике	1	На месяц				
	Другие виды неучтенных работ	выполнение иных важных поручений от руководителя	0,5-3	На месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении) Участие в мероприятиях ДОУ	0,5-2	На месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников	Спартакиады, творческие конкурсы (за каждый конкурс) -участие-0,5 б. -призовое место- 1 б.	0,5-1	На месяц				
	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	Своевременность	1	На месяц				
	<b>Итого:</b>							
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>								
<b>Соответствие санитарно-гигиенического состояния группы, требованиям СанПиН</b> <b>Выполнение гигиенически</b>	Выполнение правил СанПиН, выполнение графиков уборок, режима проветривания и кварцевания, гигиеническая	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала администрации МБДОУ	1	На месяц				

х требований к содержанию групповых и иных помещений	обработка помещений							
	За соблюдение сохранности имущества	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
	Ведение журналов генеральных уборок	Отсутствие замечаний при проверках медперсонала, администрации МБДОУ	1	На месяц				
<b>Итого:</b>								
<b>ВАЖНОСТЬ:</b>								
<b>ИНТЕНСИВНОСТЬ:</b>								
<b>КАЧЕСТВО:</b>								
<b>ВСЕГО:</b>								

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ С решением комиссии ознакомлен: \_\_\_\_\_

**Оценочный лист специалиста по закупкам МБДОУ № 15**  
**ФИО сотрудника** \_\_\_\_\_ **Год, месяц оценки результативности** \_\_\_\_\_  
**20** г.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					Балл самооценки сотрудника	Пояснения работника	Балл Комиссии	Пояснения Комиссии
Отсутствие или оперативное устранение замечаний контролирующими органами, администрации МБДОУ	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие замечаний –	5 баллов	на месяц				
	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	1 балл	на месяц				
	Заключение договоров в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных заказов	заключение –	1-5 баллов (в зависимости от количества заключенных контрактов)	на месяц				
	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	1 – 5 баллов (в зависимости от проделанной работы)	на квартал				

Ведение профессиональной документации	Ежедневная работа с документацией	Своевременное и полное предоставление документации	1 балл – документация ведется правильно, своевременно	на месяц				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
Осуществление дополнительных работ	Проведение действий, связанных с ГО и ЧС, охраной труда	своевременность –	1 балл	на месяц				
	Личное участие в проведении ремонтных работ в учреждении и работ по благоустройству и озеленению территории в зависимости от качества и объема работы)	Участие в разработке и реализации проектной деятельности (ландшафтных и дизайнерских проектов в МБДОУ)	0,5 – 5 баллов в зависимости от объема проделанной работы (работа с цветами, проведение субботника)	на месяц				
	Подготовка к массовым мероприятиям МБДОУ	Оказание помощи в организации (проведении)	1 балл	на месяц				
	Личное участие в мероприятиях учреждения	Праздники, развлечения для детей (в зависимости от объема проделанной работы)	1 – 5 баллов 1 балл – пошив костюмов, 1 балл – подготовка, изготовление атрибутов к празднику, 1 балл – роль на утреннике	на месяц				
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования (в зависимости от качества и объема работы)	Спартакиады, творческие конкурсы, выставки: участие – призовое место –	1 балл	на месяц				
1 балл			на месяц					
Выплаты за качество выполняемых работ								
Контроль помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния МБДОУ, и прилегающей территории	Отсутствие замечаний администрации и учреждения, надзорных органов	1 балл	на месяц				

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_

С решением комиссии ознакомлен: \_\_\_\_\_

**Оценочный лист по итогам работы работников МБДОУ № 15**

**ФИО сотрудника** \_\_\_\_\_ **Год, месяц оценки результативности** \_\_\_\_\_ **20**

**Г.**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов	Баллы, поставленные по результатам работы			
	Наименование	Индикатор		сотрудник	Пояснение сотрудника	комиссия	Пояснение комиссии
Степень освоения выделенных бюджетных средств	%Освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25 баллов				
		95% выделенного объема средств	50 - баллов				
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок	25 балла				
		в полном объеме	50 баллов				
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов в организации работы с детьми и родителями	Применение нестандартных методов работы	Проведенное в соответствие с планом (за каждое проведенное мероприятие)	50 баллов				
Участие в реализации ландшафтных и дизайнерских проектов на территории и в здании МБДОУ	Работы по благоустройству в учреждении и озеленению территории.	В зависимости от качества и объема проделанной работы	25 баллов				
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов своей работы	наличие динамики в результатах	50 баллов				
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50 баллов				
<b>Итого:</b>			<b>баллов</b>				

**Председатель комиссии:** \_\_\_\_\_

**С решением комиссии ознакомлен:** \_\_\_\_\_

В Комиссию по распределению  
стимулирующей части фонда  
оплаты труда

от члена комиссии

\_\_\_\_\_  
(ФИО работника)

### ЗАЯВЛЕНИЕ

В целях предотвращения конфликта интересов прошу рассмотреть и провести оценку моей деятельности за период с «\_\_»\_\_\_\_\_ 20 г. по «\_\_»\_\_\_\_\_ 20 г. на основании представленных материалов и оценочного листа в мое отсутствие.

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка)



УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ  
№15

\_\_\_\_\_

Акт  
о выделении документов на уничтожение

г. Красноярск

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Основание: п. 10.7. Положения о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера от

Комиссия в составе:

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

составили настоящий акт о том, что в результате проведенной экспертной оценки подлежат уничтожению документы, срок хранения которых истек (опись прилагается):

1. Протоколы заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда за \_\_\_\_\_ год в количестве \_\_\_\_\_ шт. на \_\_\_\_\_ листах.

2. Оценочные листы за период \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ листах

Документы на бумажных носителях в количестве \_\_\_\_\_ ед. уничтожены путем shreddирования.

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_

Члены комиссии: \_\_\_\_\_

**От работодателя:**

Заведующий муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 15»

\_\_\_\_\_/ Логина И.В.



\_\_\_\_\_/ 14.03.2022 г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 15»

\_\_\_\_\_/ Змейко Е.М.



\_\_\_\_\_/ 14.03.2022 г.

**МБДОУ № 15**, Логина Ирина Викторовна, ЗАВЕДУЮЩИЙ  
14.03.2023 09:59 (MSK), Сертификат 4CFE2F000CAE3AB2469603BFFEF7F38A