

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №166 «Росинка»

*ПРИНЯТО с изменениями
на Общем собрании работников
Протокол
№ 4 от 08 декабря 2023 г.,*

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ №166
Ю.Е. Земскова 2023 г.
Приказ № *146-Д*
М.П.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПРОФКОМА
Е.И Гордеева
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 166 «Росинка»

Ульяновск, 2023

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 166 «Росинка» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» (постановление администрации города Ульяновска № 1140 от 18.03.2014 в редакции от 08.12.2023).

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 166 «Росинка» (далее по тексту МБДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы административному аппарату (заместитель заведующего, главный бухгалтер), педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования), учебно-вспомогательному (младший воспитатель, помощник воспитателя) и обслуживающему персоналу (заведующий хозяйством, специалист по закупкам, делопроизводитель, бухгалтер, рабочий по ремонту и стирке спецодежды, кастелянша, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-сантехник, вахтёр).

Настоящее Положение принимается Общим собранием работников МБДОУ, согласовывается с первичной профсоюзной организацией МБДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ.

1.3. Система оплаты труда работникам учреждения в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» (постановление администрации города Ульяновска № 1140 от 18.03.2014, в редакции от 08.12.2023) включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на обязательные и необязательные.

1.4.1. К стимулирующим выплатам, носящим необязательный характер относятся:

- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональные надбавки.

1.4.2. К выплатам (надбавкам) обязательного характера относятся выплаты (надбавки):

- за стаж непрерывной работы,
- педагогическим работникам - за квалификационную категорию.

1.5. Настоящее Положение регламентирует условия применения выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.7. Работникам МБДОУ могут быть установлены **выплаты (надбавки) стимулирующего характера:**

- ✓ **выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;**
- ✓ **выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;**
- ✓ **премиальные выплаты по итогам работы;**
- ✓ **персональная надбавка;**
- ✓ **единовременное поощрение.**

2. Порядок и условия выплат (надбавок) стимулирующего характера.

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат (надбавок) стимулирующего характера:

2.2. Выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы:

могут быть установлены работнику в зависимости от фактической нагрузки в размере **до 120 процентов** (должностного оклада) ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов (см. приложение № 3 – по должностям). Выплаты (надбавки) работникам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Комиссией **ежемесячно**.

2.3. Выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ:

- ✓ устанавливаются по результатам труда **по итогам каждого месяца**. Основным критерием, влияющим на размер надбавки, является достижение плановых показателей деятельности образовательного учреждения.
- ✓ стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев (см. приложение № 2 – по должностям),
- ✓ денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников МБДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников и утверждается Комиссией ежемесячно. Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

- ✓ для определения размера выплат (надбавок) за качество выполняемых работ каждому работнику МБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) одного балла умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

2.4. **Персональная надбавка** устанавливается работнику сроком до 1 календарного года с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника (п.4.10. Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» (постановление администрации города Ульяновска № 1140 от 18.03.2014). Сроки и период выплаты закрепляются приказом руководителя МБДОУ.

Персональная надбавка рассчитывается в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы) в соответствии с показателями (см. приложение № 4) и не может превышать должностного оклада.

2.5. **Премиальные выплаты по итогам работы** за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных настоящим Положением показателей (см. приложение № 5) «Условия назначения премиальных выплат по итогам работы»). Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются за прошедший период по итогам работы и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

Основным условием премирования является:

- отработанные 3 месяца от даты заключения трудового договора (контракта).

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период осуществляются за счет экономии фонда оплаты труда, выплачиваются при наличии соответствующего фонда.

При определении размера премияльных выплат по итогам работы за определенный период времени для конкретного работника учитывается время, фактически отработанное работником в течение расчетного периода, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

Основания и процедура лишения премияльных выплат по итогам работы:

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников (работника), невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового договора, иных локальных нормативных актов МБДОУ или законодательства РФ, заместитель заведующего представляет заведующему МБДОУ служебную (докладную) записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении, виновный работник знакомится с документом в присутствии заведующего, председателя первичной профсоюзной организации, письменно оформляет объяснительную. Далее пакет документов предоставляется на заседание Комиссии, где выносится решение о лишении/не лишении премияльных выплат по итогам работы в отношении заявленного работника.

2.6. Работникам учреждения может выплачиваться **единовременное поощрение** в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, *но не более одного оклада* (должностного оклада), ставки заработной платы в связи:

- с профессиональным праздником,
- юбилейной датой (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет),
- выходом на пенсию,
- награждением правительственными и ведомственными знаками отличия,
- за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг.

а) Выплаты единовременных поощрений производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

б) Единовременное поощрение работников МБДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы в денежном эквиваленте или в процентном соотношении от должностного оклада с учетом мнения Комиссии.

в) Работники могут быть поощрены с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

г) Решение о виде и размере единовременного поощрения работников заведующий оформляет приказом.

2.7 . На рассмотрение Комиссии предоставляется личное заявление работника Учреждения (Приложение № 1) об установлении ему стимулирующей выплаты с указанием вида выплаты, а так же с указанием процентов по критериям или качественных показателей (в баллах).

2.8. Выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся:

-доплаты работникам, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

-доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

а) работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

б) Работникам учреждения за работу с вредными и (или опасными) условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков производятся ежемесячные доплаты в соответствии с установленным классом условий труда.

2.9. Сотрудникам Учреждения за наличие нагрудных знаков, ученой степени, Почетного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности могут устанавливаться:

- доплата за ученую степень доктора наук в размере 30% должностного оклада, ставки заработной платы;
- доплата за ученую степень кандидата наук - в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за звание, начинающиеся со слова «Народный», - в размере 50% должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за звание, начинающиеся со слова «Заслуженный», - в размере 30% должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную» - в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения» - в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почетных званий, нагрудных знаков и ученой степени) выплата устанавливается по одному (максимальному) основанию.

2.10. Работникам учреждения на период совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится **доплата**. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности

2.11. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки) по итогам аттестации, в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, в размерах:

- за наличие высшей квалификационной **5350, 00** должностного оклада (ставки заработной платы);
- за наличие первой квалификационной категории **-3750, 00** должностного оклада (ставки заработной платы).

2.12. надбавки (доплаты), отражающие особенности деятельности отдельных типов образовательных организаций и отдельных категорий работников, устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 1

Типы образовательных организаций и отдельных категорий работников, которые дают право на установление надбавки (доплаты)	Размер надбавки (доплаты), рублей
дошкольные образовательные организации, имеющие две и более группы, осуществляющие образовательную деятельность исключительно по адаптированным образовательным программам для детей с ограниченными возможностями здоровья: заведующий, заместитель заведующего по учебно- воспитательной работе, , курирующий данное направление, старший воспитатель, педагогические работники: учитель- логопед, воспитатель, музыкальный	2150,00

руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог.	
Младший воспитатель, помощник воспитателя	

2.13. Работникам устанавливается **надбавка за стаж** непрерывной работы (данные приведены в таблице 1):

Таблица 2

Размер надбавок за стаж непрерывной работы

Наименование должности	Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (рублей)			
	От 1 года до 2 лет	От 2 до 5 лет	От 5 до 10 лет	Свыше 10 лет
Педагогические работники	500	1115	1525	2000

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

2.14 Снижение размера выплат (надбавок) стимулирующего характера (выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ) производится Комиссией в соответствии с перечнем оснований и размеров снижения выплат (надбавок) стимулирующего характера, указанным в таблице 2.

Таблица 3

Основания для снижения (лишения) выплат стимулирующего характера

№ п/п	Перечень оснований	Размер снижения выплаты стимулирующего характера
1	2	3
1	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, требований законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области и города Ульяновска, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, нарушение трудовой дисциплины и Устава МБДОУ.	100%
2	Наличие нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб.	50 %
3	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.	до 100 %
5	Зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым произошедший по вине работника.	100%
6	Проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска, в том числе административного и учебного.	в зависимости от фактически отработанного времени до 100%
7	Наличие письменных обоснованных жалоб на качество оказания образовательно - воспитательных услуг, поступивших от родителей (законных представителей) и признанных обоснованными в	100%

	установленном порядке.	
8	Нарушение правил техники безопасности на рабочем месте	100%

В сумме процент снижения размера выплат (надбавок) стимулирующего характера не может превышать 100%.

2.13 Решение о снижении размера выплат (надбавок) стимулирующего характера (выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ) принимает руководитель МБДОУ:

-по собственной инициативе;

-на основании аналитики представленных служебных записок (докладных) от руководителей структурных подразделений (заместителей заведующего).

При этом у лица, в отношении которого рассматривается процедура снижения выплат (надбавок) стимулирующего характера, в обязательном порядке, запрашивается письменная объяснительная по факту установленного нарушения.

2.14 Установление, уменьшение выплат (надбавок) стимулирующего характера или их отмена оформляется приказом руководителя МБДОУ.

2.15 Снижение (лишение) стимулирующей выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ оформляется приказом заведующего, в котором устанавливается срок лишения стимулирующей выплаты на срок от 1 месяца до 3 месяцев, в зависимости от характера нарушения.

2.17 Стимулирующие выплаты (надбавки) стимулирующего характера устанавливаются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ представленных в Приложениях к настоящему Положению.

2.18 Все работники МБДОУ предоставляют в Комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными бланками Приложений не позднее 3 дней до назначенного дня заседания Комиссии.

2.19 Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

2.20 Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.21 Председатель Комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера выплат (надбавок) стимулирующего характера.

2.22 На основании протокола Комиссии, заведующий МБДОУ в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат (надбавок) стимулирующего характера.

2.23 Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении выплат (надбавок) стимулирующего характера работникам МБДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3. Заключительные положения.

3.1. Все выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда (далее ФОТ) по профессиональным квалификационным группам. ФОТ по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

При формировании стимулирующего фонда оплаты труда предусматриваются средства для начисления премии по итогам работы педагогическим работникам учреждения в размере не менее

10 процентов объёма фонда оплаты труда этой категории работников и административно-управленческому персоналу учреждения, в размере не менее 22 процентов объёма стимулирующего фонда оплаты труда этой категории работников

3.2 Руководитель МБДОУ, на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующего ФОТ, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части ФОТ и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

3.3.Изменения в настоящее Положение вносятся Общим собранием работников и принимаются на его заседании.

3.4.Положение действует до принятия нового Положения, рассмотренного на Общем собрании работников в установленном порядке.

Образец заявления

УТВЕРЖДЕНО
согласно Положения о материальном
стимулировании работников
МБДОУ № 166 «Росинка»
Приказ № _____ от _____

В Комиссию по распределению стимулирующей части
фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 166 «Росинка»

Заявление.

Прошу рассмотреть вопрос об установлении стимулирующей надбавки за качество
выполняемых работ, и / или за интенсивность и высокие результаты труда, представленные
(нужное подчеркнуть)

(ФИО сотрудника)

в самооценке за период _____

Дата: _____

Подпись: _____

Критерии оценки выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ

Оценочный лист
выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
главного бухгалтера / бухгалтера

(фамилия, имя, отчество работника)
на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

Критерии качества выполняемых работ для главного бухгалтера	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1.Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	20			
2.Отсутствие жалоб контролирующих лиц и родителей/законных представителей	20			
3.Качественное ведение текущей отчетности (ежемесячная, квартальная, годовая)	20			
4.Качественное ведение сайтов (по должности)	20			
5.Привлечение внебюджетных средств (привлечение спонсорской помощи)	20			
6. Участие в социально-значимых мероприятиях МБДОУ	20			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе (УВР) / старшего воспитателя

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

Критерии качества выполняемых работ для заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе (УВР) / старшего воспитателя	Утвержденный балл	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1.Участие в коллективной программа «Азбука здоровья»	15			
2.Отсутствие жалоб контролирующих лиц и родителей / законных представителей	10			
3.Качественное ведение документации по ГОЧС: проведение вводного инструктажа, повторного и целевого инструктажа; составление графика учебных тренировок, расписания занятий с сотрудниками и их проведение, учебные тренировки и т.д.	10			
4. Качественное оформление отчетности (РИК, 85-К и др.), ведение документооборота на бумажных и электронных носителях	10			
5. Качественное ведение официального сайта МБДОУ, работа в Сетевом городе.	10			
6. Качественная организация (подготовка), непосредственное участие в социально-значимых мероприятиях МБДОУ: открытых показов, ZOOM-конференциях, вебинарах, конкурсах различных уровней и т.п.	15			
7.Организация и непосредственное участие в экспериментальной, инновационной, проектной деятельности (РИП)	10			
8.Стаж работы в МБДОУ: - 5-10 лет, - от 10 лет и более	3 5			(ежемесячно)
9. Участие в благоустройстве МБДОУ: субботники, санитарные пятницы, оформление цветников, покраска и т.п.	10			
10.Организация и результативность работы по дополнительному образованию детей (платные услуги - заключение договоров, разработка, доработка, проверка рабочих программ по доп. обр. услугам)	10			
11.Наличие личных поощрений: - грамота, Благодарственное письмо МБДОУ, - грамота, Почётная грамота, Благодарственное письмо муниципального, регионального уровня, - грамота, Почётная грамота, Благодарственное письмо федерального уровня	5 10 15			(ежемесячно)
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись) (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
сотрудников: заместителя заведующего по административно-хозяйственной части /
заведующего хозяйством

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ **20** _____ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудников: заместителя заведующего по административно-хозяйственной части / заведующего хозяйством	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1. Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
2. Отсутствие жалоб контролирующих лиц и родителей / законных представителей	10			
3. Ведение документации по пожарной безопасности, охране труда	15			
4. Качественное оформление отчетности в соответствии с должностью, ведение документооборота на бумажных и электронных носителях, качественное проведение инвентаризации	10			
5. Качественное ведение сайтов в соответствии с должностью	10			
6. Выполнение поручений руководства МБДОУ (разъездная работа)	10			
8. Стаж работы в МБДОУ: - 5-10 лет, - от 10 лет и более	3 5			(ежемесячно)
9. Участие в благоустройстве МБДОУ: субботники, санитарные пятницы, оформление цветников, покраска и т.п.	10			
10. Своевременный контроль за эффективностью выполнения заявок, содержанием в должном порядке всех систем жизнеобеспечения.	10			
11. Наличие личных поощрений: - грамота, Благодарственное письмо МБДОУ, - грамота, Почётная грамота, Благодарственное письмо муниципального, регионального уровня, - грамота, Почётная грамота, Благодарственное письмо федерального уровня .	5 10 15			(ежемесячно)
12. Эффективная и своевременная работа с контрактами, заключение доп. соглашений	10			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 ____ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
сотрудника: специалиста по закупкам

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ **20** _____ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудника: специалиста по закупкам	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1. Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
2. Отсутствие жалоб контролирующих лиц и родителей / законных представителей	10			
3. Своевременное внесение изменений в соответствии с ФЗ РФ № 44 в документооборот МБДОУ	10			
4. Качественное оформление отчетности в соответствии с должностью, ведение документооборота на бумажных и электронных носителях	10			
5. Качественное ведение сайтов в соответствии с должностью	10			
6. Выполнение поручений руководства МБДОУ (разъездная работа)	10			
8. Стаж работы в МБДОУ: - 5-10 лет, - от 10 лет и более	3 5			(ежемесячно)
9. Наличие личных поощрений: - грамота, Благодарственное письмо МБДОУ, - грамота, Почётная грамота, Благодарственное письмо муниципального, регионального уровня, - грамота, Почётная грамота, Благодарственное письмо федерального уровня.	5 10 15			(ежемесячно)
12. Эффективная и своевременная работа с контрактами на Еис.	35			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 ____ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
сотрудника: делопроизводителя

(фамилия, имя, отчество работника)
 на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудника: делопроизводителя	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1. Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
2. Отсутствие жалоб контролирующих лиц и родителей / законных представителей	10			
3. Своевременное внесение изменений в документооборот МБДОУ в соответствии с изменениями нормативно-правовых документов по делопроизводству в РФ	30			
4. Качественное оформление отчетности в соответствии с должностью, ведение документооборота на бумажных и электронных носителях	15			
5. Выполнение поручений руководства МБДОУ (разъездная работа)	10			
6. Стаж работы в МБДОУ: - 5-10 лет, - от 10 лет и более	3 5			(ежемесячно)
7. Наличие личных поощрений: - грамота, Благодарственное письмо МБДОУ, - грамота, Почётная грамота, Благодарственное письмо муниципального, регионального уровня, - грамота, Почётная грамота, Благодарственное письмо федерального уровня.	5 10 15			(ежемесячно)
8. Работа с архивом	20			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ **воспитателя**

(фамилия, имя, отчество работника)
на выплату стимулирующей надбавки за _____ **20** _____ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудников (воспитатель)	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1.Качество работы по безопасности детей: отсутствие случаев детского травматизма	10			
2.Непосредственное участие педагога и воспитанников (родителей/законных представителей, семей) в выставках, конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях и т.п. Подготовка призёров - на федеральном уровне, муниципальном и региональном уровне - на уровне МБДОУ	15 10			
3.Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (в т. ч. по итогам тематического контроля) - достаточный уровень - высокий уровень	3 5			
4.Участие в социально-значимых мероприятиях (санитарная пятница, субботник, собрание общественности и т.п.)	5			
5.Участие пед. работника в общих мероприятиях МБДОУ (роли, ведущие и т.д.) – 3 балла за один выход не на своей группе	10			
6. Эффективная работа с семьями воспитанников, в т. ч. с семьями группы риска. Вариативные формы работы (ГКД, клубы, ЦИПР и др.)	5			
7.Участие пед. работника в экспериментальной, инновационной, проектной деятельности, в том числе РИП; разработка, дополнение, доработка. Создание авторских, рабочих, адаптированных программа, программ по доп. образованию и т. п.	10			
8. Руководство педагогической практикой студентов, профессиональное наставничество (по приказу), проявление взаимовыручки. взаимопомощи	5			
9. Благоустройство территории: - покраска малых форм / уборка (рыхление) снега на прогулочных площадках, оформление и уход за цветами (огородом)/ снежные постройки и др.	5			
10. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, планов, заполнения журналов и т.д.)	5			
11.Качество организации оздоровительной работы: положительная динамика количества дней				

пребывания ребенка в группе: - посещаемость составляет 70% и выше, ранний возраст в период адаптации 65% и выше;	5			
12. Качество организации оздоровительной работы: снижение или стабильный уровень заболеваемости воспитанников: - менее 20%, при адаптации – менее 25%	5			
13. - работа на раннем возрасте - работа с детьми с ОВЗ, инвалидами	5			
14. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5			
15. Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			(ежемесячно)
16. Наличие личных поощрений (отраслевых грамот): - грамота МБДОУ - грамота муниципального уровня, регионального и федерального уровня	3 5			(ежемесячно)
17. Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
музыкального руководителя

(фамилия, имя, отчество работника)
 на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудников: муз. руководитель	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1. Качество работы по безопасности детей: отсутствие случаев детского травматизма	5			
2. Непосредственное участие педагога и воспитанников (родителей/законных представителей, семей) в выставках, конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях и т.п. Подготовка призёров - на федеральном уровне, на муниципальном и региональном уровне - на уровне МБДОУ	15 10			
3. Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (в т. ч. по итогам тематического контроля) - достаточный уровень - высокий уровень	3 5			
4. Участие в социально-значимых мероприятиях (санитарная пятница, субботник, собрание общественности и т. п.)	5			
5. Методическая активность (непосредственное участие: обобщение и распространение педагогического опыта, в т. ч. и посредством онлайн-проектов, семинаров, конференций, печатных изданий, мастер-классы) - на уровне МБДОУ, - на муниципальном и региональном уровне, на федеральном уровне	10 15			
6. Мониторинг и диагностика (сентябрь, январь, май, по запросам родителей/законных представителей, соц. институтов, учредителя и т.д.)	5			
7. Участие пед. работника в экспериментальной, инновационной, проектной деятельности, в том числе РИП; разработка, дополнение, доработка. Создание авторских, рабочих, адаптированных программа, программ по доп. образованию и т. п.	10			
8. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, планов, заполнения журналов, и т.д.)	5			
9. Благоустройство территории: - покраска малых форм / уборка (рыхление) снега на прогулочных площадках, оформление и уход за цветами (огородом)/ снежные постройки и др.	5			

10. Работа с детьми раннего дошкольного возраста, с детьми с ОВЗ, инвалидами	10			
11. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5			
12. Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			(ежемесячно)
13. Проявление взаимовыручки, взаимопомощи. Работа со студентами (практика), наставничество. Участие педагога в экспертных комиссиях (жюри конкурса)	5			
14. Наличие личных поощрений (отраслевых грамот): - грамота МБДОУ - грамота муниципального уровня, регионального и федерального уровня	3 5			(ежемесячно)
15. Применение здоровьесберегающих технологий в работе с детьми	5			
16. Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
инструктора по физической культуре

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____

20

года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудников: инструктор по ФК	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1. Качество работы по безопасности детей: отсутствие случаев детского травматизма	5			
2. Непосредственное участие педагога и воспитанников (родителей/законных представителей, семей) в выставках, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, открытых мероприятиях и т.п. Подготовка призёров - на федеральном уровне, на муниципальном и региональном уровне - на уровне МБДОУ	15 10			
3. Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды по образовательным направлениям. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (в т. ч. по итогам тематического контроля) - достаточный уровень - высокий уровень	3 5			
4. Участие в социально-значимых мероприятиях (санитарная пятница, субботник, собрание общественности и т. п.)	5			
5. Методическая активность (непосредственное участие: обобщение и распространение педагогического опыта, в т. ч. и посредством онлайн-проектов, семинаров, конференций, печатных изданий, мастер-классы) - на уровне МБДОУ, - на муниципальном и региональном уровне, на федеральном уровне	10 15			
6. Мониторинг и диагностика (сентябрь, январь, май, по запросам родителей/законных представителей, соц. институтов, учредителя и т.д.)	5			
7. Участие пед. работника в экспериментальной, инновационной, проектной деятельности, в том числе РИП; разработка, дополнение, доработка. Создание авторских, рабочих, адаптированных программа, программ по доп. образованию и т. п.	10			
8. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, планов, заполнения журналов, и т.д.)	5			
9. Благоустройство территории: - покраска малых форм / уборка (рыхление) снега на прогулочных площадках, оформление и уход за цветами (огородом)/ снежные постройки и др.	5			

10. Работа с детьми раннего дошкольного возраста, с детьми с ОВЗ, инвалидами	10			
11. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5			
12. Стаж работы в данном ДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			(ежемесячно)
13. Проявление взаимовыручки, взаимопомощи. Работа со студентами (практика), наставничество. Участие педагога в экспертных комиссиях (жюри конкурса)	5			
14. Наличие личных поощрений (отраслевых грамот): - грамота МБДОУ - грамота муниципального уровня, регионального и федерального уровня	3 5			(ежемесячно)
15. Применение здоровьесберегающих технологий в работе с детьми, участниками образовательных отношений и коллективом МБДОУ. Пропаганда среди семей воспитанников ЗОЖ, вовлечение родителей в спортивную жизнь МБДОУ (родительские клубы, работа в КП и т.п.).	5			
16. Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 ____ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
педагога-психолога

(фамилия, имя, отчество работника)				
на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20 _____ года				
Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудников: педагога-психолога	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1. Достижение воспитанниками высоких показателей школьной зрелости (мониторинг, диагностика – сентябрь, январь, май, по запросу родителей/законных представителей, учредителя, соц. институтов, к ТППК)	5			
2. Непосредственное участие педагога и воспитанников (родителей/законных представителей, семей) в выставках, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, открытых мероприятиях и т.п. Подготовка призёров - на федеральном уровне, на муниципальном и региональном уровне - на уровне МБДОУ	15 10			
3. Участие пед. работника в экспериментальной, инновационной, проектной деятельности, в том числе РИП; разработка, дополнение, доработка; создание авторских, рабочих, адаптированных программ, программ по доп. образованию и т. п.	10			
4. Методическая активность: проведение мастер-классов, открытых мероприятий - на уровне МБДОУ, - на муниципальном, региональном, федеральном уровне	10 15			
5. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (группа риска)	5			
6. Высокий уровень решения конфликтных ситуаций в МБДОУ с участниками образовательных отношений	10			
7. Эффективность организации развивающей предметно-пространственной среды по образовательным направлениям. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (в т. ч. по итогам тематического контроля) - достаточный уровень - высокий уровень	3 5			
8. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, планов, заполнения журналов, и т.д.)	5			
9. Участие в социально-значимых мероприятиях (санитарная пятница, субботник, собрание общественности и т. п.)	5			

10.Проявление взаимовыручки, взаимопомощи. Работа со студентами (практика), наставничество. Участие педагога в экспертных комиссиях (жюри конкурса)	5			
11.Благоустройство территории: - покраска малых форм / уборка (рыхление) снега на прогулочных площадках, оформление и уход за цветами (огородом)/ снежные постройки и др.	5			
12. Эффективность работы с семьями дошкольников, не охваченных услугами дошкольного учреждения: работа в Консультативном пункте. Родительские клубы.	10			
13.Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			(ежемесячно)
14. Наличие личных поощрений (отраслевых грамот): - грамота МБДОУ - грамота муниципального уровня, регионального и федерального уровня	3 5			(ежемесячно)
15. Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
логопеда / учителя-логопеда

(фамилия, имя, отчество работника)				
на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20 _____ года				
Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудников: логопеда/учителя-логопеда	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1. Охват воспитанников логопедической помощью (%) от количества нуждающихся в логопедической помощи	10			
2. Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом: (мониторинг, диагностика – сентябрь, январь, май, по запросу родителей/законных представителей, учредителя, соц. институтов, к ТППК)	10			
3. Непосредственное участие педагога и воспитанников (родителей/законных представителей, семей) в выставках, конкурсах, открытых мероприятиях и т.п. Подготовка призеров - на федеральном уровне, на муниципальном и региональном уровне - на уровне МБДОУ	15 10			
4. Участие пед. работника в экспериментальной, инновационной, проектной деятельности, в том числе РИП; разработка, дополнение, доработка; создание авторских, рабочих, адаптированных программ, программ по доп. образованию и т. п.	10			
5. Методическая активность: проведение мастер-классов, открытых мероприятий - на уровне МБДОУ, - на муниципальном, региональном, федеральном уровне	10 15			
6. Качество организации развивающей предметно-пространственной среды кабинета по направлению работы: - достаточный уровень - высокий уровень	3 5			
7. Своевременная сдача отчетности и подготовка документов (планов, речевых карт, программ и т. п.)	5			
8. Участие в социально-значимых мероприятиях (санитарная пятница, субботник, собрание общественности и т. п.)	5			
9. Информационно-коммуникативная связь с родителями (книжки-передвижки, публичные отчеты, газеты, сайт и др.)	5			
10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на качество работы	5			

11. Обеспечение безопасности воспитанников, отсутствие травматизма в период логопед. занятий	5			
12.Руководство педагогической практикой студентов, профессиональное наставничество (по приказу), проявление взаимовыручки. взаимопомощи	5			
13.Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			(ежемесячно)
14. Наличие личных поощрений (отраслевых грамот): - грамота МБДОУ - грамота муниципального уровня, регионального и федерального уровня	3 5			(ежемесячно)
15. Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
младшего воспитателя / помощника воспитателя

(фамилия, имя, отчество работника)
 на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудников (младший воспитатель/ пом. воспитателя)	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1. Образцовое содержание группы (отсутствие замечаний по СанПиН)	15			
2. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе: - посещаемость составляет 70 % и выше, ранний возраст в период адаптации 65% и выше	10			
3. Снижение или стабильный уровень заболеваемости воспитанников: - менее 20%, при адаптации – менее 25%	5			
4. - работа на раннем возрасте - работа с детьми с ОВЗ, инвалидами	10 5			
5. При неблагоприятной эпидемиологической ситуации (карантин) в группе, в целях предупреждения распространения инфекции, проведение дополнительных мероприятий в соответствии с требованиями санитарных правил.	10			
6. Создание благоприятных условий для пребывания воспитанников в ДОУ: безопасность детей в здании и на территории. Оперативность в предоставлении заявок и устранении технических неполадок.	5			
7. Участие в формировании развивающей предметно-пространственной среды группы и на территории.	5			
8. Участие в социально-значимых мероприятиях (санитарная пятница, субботник, собрания общественности и т. п.)	5			
9. Участие работника в общих мероприятиях ДОУ (роли, ведущие и т.д.) - 3 балла за один выход	10			
10. Благоустройство территории: - покраска малых форм / уборка (рыхление) снега на прогулочных площадках, оформление и уход за цветами (огородом)/ снежные постройки и др.	5			
11. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	5			
12. Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			(ежемесячно)
13. Проявление взаимовыручки, взаимопомощи	10			
14. Наличие личных поощрений: - грамота МБДОУ и муниципального уровня	5			(ежемесячно)
15. Участие в коллективной программе «Азбука здоровья».	15			

Максимальное количество баллов:	120 б.			
--	---------------	--	--	--

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

– Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г.

_____ (подпись)

_____ (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
рабочего по комплексному обслуживанию зданий (РКОЗ)/ слесаря-сантехника

(фамилия, имя, отчество работника)
 на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудников (рабочего по комплексному обслуживанию здания/слесаря-сантехника)	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1.Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
2.Своевременный мониторинг, качественное обслуживание и ремонт систем обеспечения бесперебойного функционирования учреждения	30			
3.Выполнение поручений руководства	20			
4.Своевременное и качественное выполнение заявок, содержание систем жизнеобеспечения МБДОУ в порядке	30			
5.Участие в благоустройстве территории, здания, помещений МБДОУ	20			
6.Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ вахтёра

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудников (вахтёра)	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1.Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
2.Качественное обеспечение пропускного режима в МБДОУ	30			
3.Выполнение поручений руководства МБДОУ	20			
4.Ведение документооборота на бумажных носителях: журналов посещений, температурного режима, журнала въезда транспортного средства на территорию МБДОУ и т.п.	10			
5.Участие в благоустройстве территории: санитарная пятница, субботник, покраска оборудования, рыхление снега и т.п.	20			
6. Проявление взаимовыручки, взаимопомощи	20			
7.Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			ежемесячно
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

_____ (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
сотрудника: рабочего по стирке и ремонту спецодежды

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ **20** _____ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудника: рабочего по стирке и ремонту спецодежды	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1.Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
2.Качественное выполнение должностного функционала	10			
3.Выполнение поручений руководства МБДОУ	10			
4.Соблюдение требования по охране труда, по технике безопасности	20			
5.Участие в благоустройстве территории: санитарная пятница, субботник, покраска оборудования, рыхление снега и т.п.	20			
6. Проявление взаимовыручки, взаимопомощи	20			
7.Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			ежемесячно
8. Отсутствие жалоб со стороны контролирующих лиц	20			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 ____ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
сотрудника: кастелянши

(фамилия, имя, отчество работника)
 на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудника: кастелянши	Утвержден ный бал	Самоо ценка	Согла совано	Примечания и комментарии
1.Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
2.Качественное выполнение должностного функционала	10			
3.Выполнение поручений руководства МБДОУ	10			
4.Содержание мягкого инвентаря, костюмов в должном порядке, своевременное постановка на учёт и списание, учёт	20			
5.Участие в благоустройстве территории: санитарная пятница, субботник, покраска оборудования, рыхление снега и т.п.	20			
6. Проявление взаимовыручки, взаимопомощи	20			
7.Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			ежемесячно
8. Отсутствие жалоб со стороны контролирующих лиц	20			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
сотрудника: уборщика служебных помещений

(фамилия, имя, отчество работника)
 на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудника: уборщика служебных помещений	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1.Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
2.Качественное выполнение должностного функционала	10			
3.Выполнение поручений руководства МБДОУ	10			
4.Качественная уборка помещений МБДОУ в соответствии с утверждённым графиком ежедневной и генеральной уборки, добросовестное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, инструкций по ОТ и ТБ	20			
5.Участие в благоустройстве территории: санитарная пятница, субботник, покраска оборудования, рыхление снега и т.п.	20			
6. Проявление взаимовыручки, взаимопомощи	20			
7.Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			ежемесячно
8. Отсутствие жалоб со стороны контролирующих лиц	20			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

— Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

_____ (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
сотрудника: дворника

(фамилия, имя, отчество работника)
 на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудника: дворника	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1.Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
2.Качественное выполнение должностного функционала	10			
3.Выполнение поручений руководства МБДОУ	10			
4.Качественная уборка территории МБДОУ, добросовестное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, инструкций по ОТ и ТБ	20			
5.Участие в благоустройстве территории: санитарная пятница, субботник, покраска оборудования и т.п.	20			
6. Проявление взаимовыручки, взаимопомощи	20			
7.Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			ежемесячно
8. Отсутствие жалоб со стороны контролирующих лиц	20			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист
 выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ
сотрудника: сторожа

(фамилия, имя, отчество работника)
 на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

Критерии качества выполняемых работ для категории сотрудника: сторожа	Утвержденный бал	Самооценка	Согласовано	Примечания и комментарии
1.Участие в коллективной программе «Азбука здоровья»	15			
2.Качественное выполнение должностного функционала: сохранность имущества в здании. На территории. складах	10			
3.Выполнение поручений руководства МБДОУ	10			
4.Ведение и содержание документации по ночному и круглосуточному дежурству в надлежащем порядке	20			
5.Участие в благоустройстве территории: санитарная пятница, субботник, покраска оборудования, рыхление снега и т.п.	20			
6. Проявление взаимовыручки, взаимопомощи	20			
7.Стаж работы в данном МБДОУ - от 5 до 10 лет - от 10 лет и более	3 5			ежемесячно
8. Отсутствие жалоб со стороны контролирующих лиц	20			
Максимальное количество баллов:	120 б.			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

— Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

_____ (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Критерии оценки выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы **главного бухгалтера / бухгалтера**

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудников работы сотрудников: главного бухгалтера/бухгалтера/	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Безукоризненное соблюдение финансовой дисциплины	20			
2	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	20			
3	Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий в бухгалтерский учёт МБДОУ.	20			
4	Работа в комиссиях	20			
5	Проявление взаимовыручки и взаимопомощи	20			
6	Эффективная работа с родителями (законными представителями), коллегами (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, коллег и высокий уровень решения конфликтных ситуаций)	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

_____ (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы заместителя заведующего по УВР / старшего воспитателя

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудников: зам. зав. по УВР / старшего воспитателя	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Эффективная работа в инновационном режиме	20			
2	Организация эффективного взаимодействия с социальными институтами детства	20			
3	Обеспечение оптимальных условий повышения квалификации, профессиональной переподготовки, аттестации педагогических работников	20			
4	Работа в комиссиях различного уровня	20			
5	Работа в органах самоуправления	20			
6	Эффективная работа с родителями (законными представителями), коллегами (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, коллег и высокий уровень решения конфликтных ситуаций)	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы заместителя заведующего по АХЧ / завхоза

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудников: зам. зав. по АХЧ / завхоза	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Обеспечение оптимальных условий жизнедеятельности МБДОУ при ЧС (краткосрочное отключение воды, света, подтопления и т.п.)	20			
2	Организация эффективного взаимодействия с поставщиками услуг	20			
3	Эффективная работа в режиме подготовки к летнему оздоровительному, зимнему и весеннему периодам	20			
4	Работа в комиссиях различного уровня	20			
5	Работа в органах самоуправления	20			
6	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы **специалиста по закупкам**

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудников работы специалиста по закупкам	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Безукоризненное соблюдение правовых норм РФ	20			
2	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	20			
3	Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий	20			
4	Работа в комиссиях	20			
5	Проявление взаимовыручки и взаимопомощи	20			
6	Эффективная работа с поставщиками услуг	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

_____ (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы **делопроизводитель**

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудников работы делопроизводителя	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Безукоризненное соблюдение правовых норм РФ	20			
2	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	20			
3	Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологий	20			
4	Работа в комиссиях	20			
5	Проявление взаимовыручки и взаимопомощи	20			
6	Создание локальных нормативных документов, необходимых для организации деятельности (различного вида инструкций, Положений, графиков):	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы **воспитателя**

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудника /воспитатель/	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Эффективная работа в инновационном режиме	20			
2	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	20			
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры в ДОУ	20			
4	Организация эффективного взаимодействия с социальными институтами детства	20			
5	Реализация дополнительных проектов с детьми и семьями воспитанников (сверх Образовательной программы)	20			
6	Участие в педагогических проектах и акциях различных. уровней	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы **музыкального руководителя**

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудника: муз. руководителя	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Эффективная работа в инновационном режиме	20			
2	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	20			
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры в ДОУ	20			
4	Организация эффективного взаимодействия с социальными институтами детства	20			
5	Реализация дополнительных проектов с детьми и семьями воспитанников (сверх Образовательной программы)	20			
6	Участие в педагогических проектах и акциях различных. уровней	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы **инструктора по физической культуре**

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудника: инструктор по ФК	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Эффективная работа в инновационном режиме	20			
2	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	20			
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры в ДОУ	20			
4	Организация эффективного взаимодействия с социальными институтами детства	20			
5	Реализация дополнительных проектов с детьми и семьями воспитанников (сверх Образовательной программы)	20			
6	Участие в педагогических проектах и акциях различных. уровней	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы логопеда /учителя-логопеда

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудника: логопеда /учителя-логопеда/	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Эффективная работа в инновационном режиме	20			
2	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	20			
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры в ДОУ	20			
4	Организация эффективного взаимодействия с социальными институтами детства	20			
5	Реализация дополнительных проектов с детьми и семьями воспитанников (сверх Образовательной программы)	20			
6	Участие в педагогических проектах и акциях различных. уровней	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы педагога-психолога

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудника: педагог-психолог	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Эффективная работа в инновационном режиме	20			
2	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	20			
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры в ДОУ	20			
4	Организация эффективного взаимодействия с социальными институтами детства	20			
5	Реализация дополнительных проектов с детьми и семьями воспитанников (сверх Образовательной программы)	20			
6	Участие в педагогических проектах и акциях различных. уровней	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы младшего воспитателя / пом. воспитателя

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудников /младший воспитатель, помощник воспитателя/	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	За выполнение особо важных работ, за интенсивность и высокую результативность работы	30			
2	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов; - водопотребления; - энергопотребления	20			
3	Работа в комиссиях	20			
4	Работа в тяжелых условиях: задействование в косметическом ремонте, дезинфекция после карантина и т.п.	30			
5	Выполнение поручений руководства МБДОУ	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы **РКОЗа, слесаря-сантехника**

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудников /рабочего по комплексному обслуживанию здания, слесарь-сантехник/	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими, аварийными, чрезвычайными ситуациями и ремонтными работами.	30			
2	Увеличение объема работы при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам.	30			
3	Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей	30			
4	Своевременное сообщение руководству МБДОУ о выходе из строя и невозможности ремонта какого-либо оборудования. Умение применять экстренные меры самостоятельно для жизнеобеспечения МБДОУ.	30			
максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

_____ (подпись) (ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы **вахтера**

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудников /вахтера/	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Выполнение комплекса мероприятий по обеспечению безопасности воспитанников, сотрудников и имущества учреждения	30			
2	Интенсивность и напряжённость работы, связанная с двумя рабочими входами в МБДОУ	30			
3	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	30			
4	Участие в социально-значимых мероприятиях МБДОУ (собрания общественности и т.п.)	30			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы **сотрудников /рабочего по ремонту и стирке спецодежды, кастелянши, уборщика служебных помещений/**

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудников рабочего по ремонту и стирке спецодежды, кастелянши, уборщика служебных помещений/	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими, аварийными, чрезвычайными ситуациями и ремонтными работами	20			
2	Рациональное использование рабочего времени (в т. ч. взаимовыручка, взаимопомощь)	20			
3	Выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей: участие в проведении режимных моментов – одевание детей на прогулку, помощь в организации утренников и т.п.	20			
4	Увеличение объема работы при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	20			
5	Работа в тяжелых условиях: при карантинных мероприятиях	20			
6	Расширение зоны обслуживания: работа в отсутствие смены, работы на территории	20			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы **сотрудников: дворника / сторожа**

(фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующей надбавки за _____ 20__ года

№	Критерии интенсивности и высоких результатов для категории сотрудников: дворника, сторожа	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими, аварийными, чрезвычайными ситуациями и ремонтными работами	30			
2	Рациональное использование рабочего времени (в т. ч. взаимовыручка, взаимопомощь)	30			
3	Интенсивность и напряжённость работы, связанная со срочностью её выполнения	30			
4	Расширение зоны обслуживания: работа в отсутствие смены	30			
Максимальное количество %		120			

Наличие оснований для снижения/лишения стимулирующих выплат:

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

Председатель рабочей Комиссии: _____

Члены рабочей Комиссии: _____

Ознакомлен: _____

Условия для установки персональной надбавки для всех категорий сотрудников

Категории работников	Критерии персональной надбавки	размер максимальной надбавки в % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)	примечания
<p>Воспитатели, узкие специалисты, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель</p>	<p>За результативность учебно-воспитательного процесса, повышенную ответственность выполняемой работы и высокое профессиональное мастерство работников</p>	<p>50%</p>	
	<p>за руководство работой творческой группы педагогов</p>	<p>30%</p>	
	<p>За организацию методической работы вне учреждения (кустовые МО, городские МО и др.)</p>	<p>50%</p>	
	<p>за качественную организацию работы с одаренными детьми, детьми из семей группы риска</p>	<p>60%</p>	
	<p>за эффективную организацию оздоровительной работы с воспитанниками, внедрение инновационных здоровьесберегающих технологий</p>	<p>50%</p>	
	<p>за своевременное обновление информации на официальном сайте учреждения (по своему разделу): -при отсутствии замечаний со стороны проверяющих органов по нарушениям законодательства Российской Федерации -при наличии незначительных замечаний со стороны проверяющих органов по – нарушениям законодательства Российской Федерации</p>	<p>50% 10%</p>	
	<p>за организацию работы по противодействию коррупции</p>	<p>20%</p>	
	<p>за своевременное внесение и обновление информации в АИС «Сетевой город. Образование»: -при отсутствии замечаний со стороны проверяющих органов по нарушениям законодательства Российской Федерации -при наличии замечаний со стороны проверяющих органов по нарушениям законодательства Российской Федерации</p>	<p>50% 10%</p>	
	<p>за качественное ведение протоколов заседаний педагогического совета, общего собрания работников и др.</p>	<p>20%</p>	
	<p>за поддержание в исправном состоянии</p>	<p>40%</p>	

	спортивных снарядов и оборудования в здании и на территории, декоративное оформление территории учреждения		
	Своевременное и качественное предоставление отчетной документации	40%	
	За распространение передового педагогического опыта учреждения в муниципальных, российских периодических педагогических изданиях и методических сборниках	50%	
	За организацию работы стажировочной площадки муниципального и других уровней	70%	
	за своевременное и качественное предоставление бухгалтерской и текущей отчетности: -при отсутствии замечаний со стороны проверяющих органов по нарушениям законодательства Российской Федерации -при наличии замечаний со стороны проверяющих органов по нарушениям законодательства Российской Федерации	60% 10%	
	Разработка авторских наглядных пособий и их внедрение в деятельность с воспитанниками	40%	
	Особый вклад в развитие учреждения, авторские наработки, методики, подготовка статей, материалов об учреждении в СМИ	50%	
	За результативность воспитательно-образовательного процесса, повышенную ответственность выполняемой работы и высокое профессиональное мастерство отдельным категориям работников по основному месту работы	70%	
Главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством, заместитель заведующего по АХЧ	За образцовое содержание территории и прилегающих хозяйственных построек, в соответствии с требованиями ПБ, санитарными нормами	50%	
	за своевременное внесение и обновление информации на сайте «bus.gov.ru» и других сайтах;	50%	
	За организацию работы по увеличению %срока службы технологического оборудования, систем отопления, и др.	50%	
	За организацию мероприятий, способствующих экономии бюджетных средств на энергоносители	60%	
	Привлечение внебюджетных средств	60%	
	Развитие предметно- пространственной образовательной среды по ФГОС ДО	50%	

	ненормированный рабочий день, отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (дежурства)	30%	
	За повышенную ответственность выполняемой работы и высокое профессиональное мастерство	50%	
Обслуживающий персонал (помощник воспитателя., младший воспитатель, слесарь-сантехник, РКОЗ, кастелянша, вахтер, дворник, сторож и др.)	За образцовое содержание инвентаря, рабочего места	50%	
	За участие в социально значимых мероприятиях, организуемых в учреждении, в городе, повышающих имидж образовательной организации	40%	
	За проявление творчества и инициативы в сотрудничестве с воспитателями и узкими специалистами учреждения	30%	
	за поддержание в исправном состоянии оборудования, мебели, инвентаря	40%	
	За отсутствие замечаний, нарушений по выполняемому функционалу	30%	
	Непосредственное участие в образовательных мероприятиях, утренниках, спартакиадах, фестивалях и др.	40%	
	Отсутствие неоплачиваемых отпусков	20%	
	Непосредственное участие в сезонном оформлении территории и помещений учреждения	50%	
	За повышенную ответственность выполняемой работы и высокое профессиональное мастерство	50%	
	За участие в мероприятиях, способствующих экономии бюджетных средств на коммунальные услуги	40%	

С результатами заседания Комиссии ознакомлен (а), согласен (а)

_____/_____/ « _____ » _____ 20__ г.

ФИО работника

Подпись

Председатель рабочей комиссии (Должность ФИО)

Члены рабочей комиссии (Должность, ФИО)

Председатель оценочной комиссии (Должность ФИО)

Члены оценочной комиссии (Должность ФИО)

«Условия назначения премиальных выплат по итогам работы»

Наименование должности	Основание для премирования	Размер выплаты в процентах от оклада, должностного оклада, (ставки заработной платы)
1	2	3
Педагогические работники	Достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	30%
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	30%
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	50%
	Проведение уроков высокого качества	40%
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	20%
	Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий	20%
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)	50%
	Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	50%
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	40%
	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек	30%
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации	50%
	Снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	30%
	Снижение (отсутствие) пропусков воспитанниками учреждения без уважительной причины	50%
	Снижение частоты обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	50%
	Образцовое содержание кабинета (группового помещения)	60%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)	60%
	Качество организации воспитательно-образовательного процесса в дошкольной образовательной организации	70%
Создание благоприятных условий для пребывания		

	воспитанников в дошкольных образовательных организациях	50%
	Победителям конкурсов профессионального мастерства («Воспитатель года», «Педагогический дебют»)	60%
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе, внеклассной работе	Выполнение плана внутреннего контроля, плана образовательно-воспитательной работы	50%
	Высокий уровень организации и проведения диагностики воспитанников	30%
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	50%
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (педагогический совет, методическое объединение и т.п.)	60%
	Сохранение контингента воспитанников	70%
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	50%
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	70%
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательной организации	70%
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	100%
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	100%
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное представление отчетности	60%
	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	50%
	Качественное ведение документации	60%
Педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	70%
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	50%
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник, вахтер, заведующий хозяйством, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, рабочий по ремонту и стирке спецодежды)	Проведение генеральных уборок	60%
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	70%
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	40%