ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 3ADF6D55352306A9AC381A9AAE80590A43FDEB30
Владелец: Масальская Татьяна Ивановна
Действителен: с 06.09.2021 до 06.12.2022

Приложение №2
К коллективному договору

Принято Утверждаю
С учетом мнения первичной
Профсоюзной организации
МАДОУ №209
_____
Дмитриева Н.Г.
«15» 04 20 22

Заведующий муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
« Детский сад №209
комбинированного вида»
_____ Т.И. Масальская
«15» 04 20 22

Рассмотрено
На заседании Общего собрания
трудового коллектива МАДОУ№ 209
протокол № 5
от «15» 04 20 22

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад №209 комбинированного вида»

Красноярск 2021

Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 209 комбинированного вида». Разработано в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска», постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска».

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определённой настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников МАДОУ № 209 устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. МАДОУ № 209 в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников без ограничения их максимальными размерами.

1.4. Система оплаты труда работников МАДОУ № 209 включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.5. При переходе на новую систему 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 системе оплаты труда, установленной настоящим Положением, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.7. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.8. Для работников МАДОУ № 209, с которым для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МАДОУ № 209определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учётом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтёнными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) МАДОУ 209.

1.10. Работникам учреждения 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 конкретным работникам устанавливаются заведующим МАДОУ № 209 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, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).
2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н, постановлением Правительства Красноярского края от 14.12.2017 г. № 752-п, Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений образования, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, разработанным Главным управлением образования администрации г. Красноярска:
1) таблицу пункта 2.3 изложить в следующей редакции:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
-	3 334
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1-й квалификационный уровень	3 511*

1		2
2-й квалификационный уровень		3 896
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 760
	при наличии высшего профессионального образования	6 556
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 029
	при наличии высшего профессионального образования	6 866
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 603
	при наличии высшего профессионального образования	7 521
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 226
	при наличии высшего профессионального образования	8 234

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964 руб.»;

2.4 Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	3 704
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 282
2-й квалификационный уровень	4 704
3-й квалификационный уровень	5 164
4-й квалификационный уровень	6 208

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 282 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанав-ливается в размере 4 282 руб.»;

2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	8 565
2-й квалификационный уровень	9 207
3-й квалификационный уровень	9 933
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 937
5-й квалификационный уровень	6 706
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	7 248

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	7 790
2-й квалификационный уровень	9 025
3-й квалификационный уровень	9 718»

2.6. Минимальные размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	при наличии среднего профессионального образования	4 704 рубля
	при наличии высшего профессионального образования	5 937 рублей

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	3 334 рубля

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «заведующий библиотекой» устанавливается в размере 7 248 руб.»;

2.7:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 016
2-й квалификационный уровень	3 161
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 511
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 704
4-й квалификационный уровень	5 667»

2.9

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 016
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1-й квалификационный уровень	3 896
2-й квалификационный уровень	4 282
3-й квалификационный уровень	4 635*
4-й квалификационный уровень	5 068
5-й квалификационный уровень	5 678
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2-й квалификационный уровень	6 706

* Для должностей «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 068 руб.».

<*>Условиями установления повышающего коэффициента являются:
коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;
коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.
Расчет повышающего коэффициента (k) в конкретном учреждении осуществляется следующим образом:
если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат <15%, то k=0%;
если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат >15%, то коэффициент рассчитывается по формуле
$k=Q_1/Q_{окл}*100\%$,
где Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;
$Q_{окл}$ – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.
$Q_1= Q-Q_{гар} – Q_{стим} – Q_{отп}$,
где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;
$Q_{гар}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;
$Q_{стим}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам;
$Q_{отп}$– сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников
Если k> предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения».

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.
3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МАДОУ № 209 устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.
3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.
3.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
3.7. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.
3.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
3.8. Выплата за ненормированный рабочий день в размере 15 % от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.
3.9. На основании Постановления администрации города Красноярска от 27 января 2010 г. № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» стороны пришли к согласию внести в коллективный договор компенсирующие выплаты за работу в специальных учреждениях:

Наименование должности	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
Заведующий	Руководителям образовательных учреждений для воспитанников с туберкулезной интоксикацией и имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ОВЗ	15%	8
Заместитель заведующего по учебно-воспитательной	Работа в образовательных учреждениях для воспитанников с	15%	8

работе Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	туберкулезной интоксикацией и имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ОВЗ		
Учитель – логопед Воспитатель Музыкальный руководитель Педагог – психолог Старший воспитатель Инструктор по ФК Младший воспитатель	За работу в образовательных учреждениях для воспитанников, детей с туберкулезной интоксикацией	25%	8
Учитель – логопед Воспитатель Музыкальный руководитель Педагог-психолог Инструктор ФК Учитель – дефектолог Воспитатель Младший воспитатель	За работу в специальных (Коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся с ОВЗ (кроме медицинских работников)	20%	8

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 нормативными актами МАДОУ № 209 с учетом мнения представительного органа работников.
4.3. Работникам МАДОУ № 209 по решению заведующего МАДОУ № 209 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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;
- 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 заработной платы, установленного в Красноярском крае, расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы);
- выплаты по итогам работы.
4.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются МАДОУ № 209 на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера заведующему МАДОУ № 209 и случаев, предусмотренных пунктом 1.10 раздела I настоящего Положения.
4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МАДОУ № 209.
4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены в пределах фонда оплаты труда.
4.7. Заведующий МАДОУ № 209 при рассмотрении вопроса о стимулировании работника (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ) комиссии по установлению и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 209.
4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, без учета нагрузки, в абсолютном размере.
4.9. Стимулирующие выплаты за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются заведующим МАДОУ № 209 ежемесячно, ежеквартально или на год.
4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников МАДОУ № 209 определяются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.
4.11. 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 заработной платы, установленного в Красноярском крае) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.12. Виды и размеры персональных выплат работникам МАДОУ № 209:

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	**2**	**3**
1	**Надбавки за квалификационную категорию**	
	устанавливается при наличии: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	 20% 15% 10%
2	**Выплаты за опыт в занимаемой должности**	
	устанавливается при наличии: стажа работы (в занимаемой должности) от 1 до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии почетного звания «Заслуженный учитель» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	15% 20% 15% 20%
	устанавливается при наличии: стажа работы (в занимаемой должности) от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии почетного «Заслуженный учитель» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	25% 30% 25% 30%
	устанавливается при наличии: стажа работы (в занимаемой должности) свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <**> при наличии почетного «Заслуженный учитель»	35% 40% 35%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	40%
3.	**выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:**	
	- за заведование элементами инфраструктуры – музыкальными и спортивными залами <*****>: -шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20% 20%
4.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
5.	выплата воспитателям краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, на одну ставку, но не более размера выплаты на одно физическое лицо, устанавливаться на основании приказа руководителя учреждения в виде выплат стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника	718,4 рубля

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

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.

<*> 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).

<*****> - от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в приказе министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», без учета нагрузки.

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера:

а) 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 компенсационного и 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.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.»;

б) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 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 № 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 № 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 № 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».

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:
- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- степень исполнения муниципального задания;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАДОУ № 209;
достижение высоких результатов в работе за определенный период;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
4.15. Размер выплат по итогам работы работникам МАДОУ № 209:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25 баллов
Процент исполнения муниципального задания по каждой муниципальной услуге	исполнения муниципального задания по каждой муниципальной услуге	95% выделенного объема средств	50 баллов
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок в полном объеме	25 баллов 50 баллов
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50 баллов
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50 баллов

Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50 баллов
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50 баллов
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50 баллов

4.16. Порядок применения бальной оценки при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам МАДОУ № 209:
размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику МАДОУ № 209, определяется по формуле:

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i$$

где:
С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;
$С_{1\ балла}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;
$Б_i$ – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$С_{1\ балла} = (Q_{стим} – Q_{стим\ рук}) / \sum_{i=1}^{n} Б_i,$$

где:
$Q_{стим}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;
$Q_{стим\ рук}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в расчете на квартал;
(Постановление администрации г. Красноярска от 23.05.2011 № 185)
n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей;
$Q_{стим}$ не может превышать $Q_{стим\ 1}$

$$Q_{стим\ 1} = Q_{зп} – Q_{гар} – Q_{отп},$$

где:
$Q_{стим\ 1}$ – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;
$Q_{зп}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый квартал;
(Постановление администрации г. Красноярска от 23.05.2011 № 185)

$Q_{гар}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;
(Постановление администрации г. Красноярска от 23.05.2011 № 185)
$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год} ,$$

где:
$Q_{баз}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;
(Постановление администрации г. Красноярска от 23.05.2011 № 185)
$N_{отп}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;
$N_{год}$ – количество календарных дней в плановом квартале.
(Постановление администрации г. Красноярска от 22.09.2010 № 399)
4.17. Фонд оплаты труда МАДОУ № 209 планируется распределять:
- фонд оплаты труда заведующего, его заместителей – 10,9%;
- фонд оплаты труда работников – 89,1%.
4.18. Фонд оплаты труда работников распределяется на:
- фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады, должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – 79,6%;
- фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда – 17%;
- фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – 3,4%.
4.19. Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады, должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:
- фонд окладов – 36,6%;
- фонд выплат – 63,4%, состоящий из фонда компенсационных выплат 38,6% и фонда персональных выплат – 24,8%.
4.20. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:
- фонд годовых выплат – 9,5%;
- фонд квартальных выплат – 65,5%;
- фонд ежемесячных выплат – 15%;
- фонд выплат по итогам работы – 10%.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МАДОУ № 209 в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МАДОУ № 209 оказывается по решению заведующего МАДОУ в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).
5.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику МАДОУ № 209 в соответствии с настоящим Положением, определяется учреждением самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.
5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МАДОУ № 209 производится на основании заявления работника и приказа заведующего МАДОУ с учетом настоящего положения.

VI. Оплата труда заместителей заведующего МАДОУ № 209

6.1. Оплата труда заместителей заведующего МАДОУ № 209 осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:
- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.
6.1.1 При установлении оплаты труда заместителям руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с п. 6.14 настоящего раздела, при условии выполнения заместителя руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.
6.2.1. Размеры должностных окладов заместителям заведующего МАДОУ № 209устанавливаются заведующим на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада заведующего.
6.2.2.Размер должностного оклада 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 заместителям заведующего МАДОУ № 209 устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.
6.4. Заместителям заведующего МАДОУ № 209 в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) устанавливаются 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 учреждения для заместителей заведующего МАДОУ № 209:

Должно	Критерии	Условия	Размер

сти	оценки эффективности и качества деятельности учреждения	наименование	индикатор	к окладу (должностному окладу), в %
Заместитель заведующего по УВР	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Организация работы ППк, наставническая работа	Эффективная деятельность ППк	Плановое, без пропусков проведение комиссии, подготовка отчётной документации	10
	Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития учреждения	Качество владения управленческими функциями	Выполнение всех мероприятий, заявленных в утверждённой программе развития учреждения, муниципальном задании	10
		Эффективность финансово – экономической деятельности	98% освоения средств, предусмотренных бюджетной сметой, планом ФХД учреждения	10
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Наличие у 20% педагогов лицензированных программ	10
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	10
	Непрерывное профессиональное развитие	Реализация индивидуальной программы профессионального развития	Участие в одном внутрисистемном, краевом мероприятии	5
			Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций	5
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Отсутствие вакансий педагогических работников	5
			40% педагогических работников имеют 1 и высшую квалификационную категорию	8

		5% молодых специалистов в учреждении	5
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзорных органов	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Успешная интеграция детей в общеобразовательное пространство	10% обучающихся интегрированы в общеобразовательные учреждения	10
	Количество обучающихся, воспитанников состоящих на внутреннем учёте в УДН	0-10%	10
Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	Подготовка, участие, победы в городских, краевых мероприятиях	Участие в одном районном, городском, краевом мероприятии	5
		Призовое место в районном, городском, краевом мероприятии	10
Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50-65%	5
		65-80%	10
Материально – техническая, ресурсная обеспеченность учебно – воспитательного процесса	Количество кабинетов, соответствующих нормам оснащённости	От 7 до 15	5
		От 15 до 20	10
	Количество списанных экземпляров библиотечного фонда, оборудования, техники, инвентаря	Менее 20%	5
Обеспечение санитарно – гигиенических условий процесса обучения, обеспечение	Состояние помещений и территории учреждения, документации, хранящейся в помещениях	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	15

	санитарно – бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда		Устранение предписаний в установленные сроки	5
Заместитель заведующего по АХЧ	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Организация работы ППк, наставническая работа Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений, творческая инициатива в интересах развития учреждения	Эффективная деятельность ППк	Плановое, без пропусков проведение комиссии, подготовка отчётной документации	10
		Качество владения управленческими функциями	Выполнение всех мероприятий, заявленных в утверждённой программе развития учреждения, муниципальном задании	10
		Эффективность финансово – экономической деятельности	98% освоения средств, предусмотренных бюджетной сметой, планом ФХД учреждения	10
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Наличие у 20% педагогов лицензированных программ	10
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	10
	Непрерывное профессиональное развитие	Реализация индивидуальной программы профессионального развития	Участие в одном внутрисистемном, краевом мероприятии	5
			Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций	5
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Отсутствие вакансий педагогических работников	5

		40% педагогических работников имеют 1 и высшую квалификационную категорию	8
		5% молодых специалистов учреждения	5
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзорных органов	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Успешная интеграция детей в общеобразовательное пространство	10% обучающихся интегрированы в общеобразовательные учреждения	10
	Количество обучающихся, воспитанников состоящих на внутреннем учёте в УДН	0-10%	10
Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	Подготовка, участие, победы в городских, краевых мероприятиях	Участие в одном районном, городском, краевом мероприятии	5
		Призовое место в районном, городском, краевом мероприятии	10
Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся	50-65%	5
		65-80%	10
Материально – техническая, ресурсная обеспеченность учебно – воспитательного процесса	Количество кабинетов, соответствующих нормам оснащённости	От 7 до 15	5

		От 15 до 20	10
	Количество списанных экземпляров библиотечного фонда, оборудования, техники, инвентаря	Менее 20%	5
Обеспечение санитарно – гигиенических условий процесса обучения, обеспечение санитарно – бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Состояние помещений и территории учреждения, документации, хранящейся в помещениях	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	15
		Устранение предписаний в установленные сроки	5

6.6. Заместителям заведующего МАДОУ № 209 устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: до 3 свыше 3	 30% 60%
2.	**Опыт работы в занимаемой должности*:**	
	от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических наук ** при наличии ученой степени доктора педагогических, наук** при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических наук ** при наличии ученой степени доктора педагогических, наук** при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»**	15% 25% 30% 25% 30%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических наук ** при наличии ученой степени доктора педагогических, наук** при наличии почетного звания «Заслуженный учитель»** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	25% 35% 40% 35% 40%

<*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.
<**> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- процент исполнения муниципального задания по каждой муниципальной услуге;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.8 Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по следующим основаниям:

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% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%

1	2	3	4
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых	реализация проектов	100%

	проектов		
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%»

(Постановление администрации г. Красноярска от 20.05.2011 № 170)

6.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям заведующего МАДОУ № 209 устанавливаются сроком не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.10. Заместителям заведующего МАДОУ № 209 сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом заведующего МБДОУ № 209.

6.11. Заместителям заведующего МАДОУ № 209 может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется главным управлением образования администрации города в размере, не превышающим размер, установленного приложением 2.

Приложение 1 к Полож

ждаю:
ющий МАДОУ № 209
Масальская Т.И.

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной органи
Дмитриева Н.Г.

ценочные листы для назначения выплат стимулирующего характера для различных категорий работ

ный лист воспитателя МАДОУ № 209 _____
год с _____по _____

ии оценки ативности тва труда тников ждения	Наименование	Индикатор	баллы	Самоо ценка	Примечания	
		Воспитатель				
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
вие ий	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие замечаний администрации, мед. персонала, надзорных органов	5			
		Отсутствие травматизма	5			
тельская ина	Выполнение в полном объёме, без замечаний поручений	Своевременное выполнение заданий, подготовка к организованному контролю, исполнение рекомендаций	5			
ация среды	Качество образовательной среды	Организация развивающей среды в группе: предметной, речевой и т.д. Сохранность оборудования.	5			
		Пополнение образовательной среды группы оборудованием с учётом	5			

ние 1 к Положению об оплате труда.

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной организации

_____Дмитриева Н.Г.

Оценочные листы для назначения выплат стимулирующего характера для различных категорий работников МАДОУ 209

Оценочный лист воспитателя МАДОУ № 209 _____

за период с _____по _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	**Наименование**	**Индикатор**	**баллы**	**Самооценка**	**Примечания**	**Оценка**
		Воспитатель				
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Отсутствие замечаний	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие замечаний администрации, мед. персонала, надзорных органов	**5**			
		Отсутствие травматизма	**5**			
Исполнительская дисциплина	Выполнение в полном объёме, без замечаний	Своевременное выполнение заданий, подготовка к организованному	**5**			

	поручений	контролю, исполнение рекомендаций				
Организация среды	Качество образовательной среды	Организация развивающей среды в группе: предметной, речевой и т.д. Сохранность оборудования.	**5**			
		Пополнение образовательной среды группы оборудованием с учётом современных тенденций в развитии образования, Оформление среды согласно календарно-тематическому плану.	**5**			
Работа с родителями	Наличие системы работы с родителями	Консультации для родителей (мероприятия, оформление родительских уголков, ведение интернет- странички группы и т.д.)	**5**			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Посещаемость	Работа, направленная на обеспечение посещения ДОУ воспитанниками	Свыше 90%	**5**			
Эффективность	Эффективность работы, направленной на коррекцию нарушений	Работа в комиссии ППк	**5**			

Использование инноваций	Внедрение инновационных образовательных практик	Использование в работе современных инновационных образовательных технологий: технологии проектной деятельности; технологии исследовательской деятельности; развивающие технологии; коррекционные технологии; информационно-коммуникационные технологии; личностно-ориентированные технологии; игровые технологии; технология портфолио дошкольника и тд.	**По 1 баллу за каждую**			
		Использование оздоровительных технологий при проведении НОД и в режимных моментах	**5**			
Трансляция и распространение педагогического опыта	Участие в работе творческих группах	Организация и участие в работе творческих инициативных групп	**5**			
	Работа с молодыми педагогами	Участие в работе по наставничеству молодых педагогов, демонстрация опыта работы педагогам	**5**			

	Профессиональные достижения	Участие профессиональных педагогических конкурсах. Заочное Очное Призовое место Наличие публикаций (в периодических изданиях)	**5** **10** **15** **10**			
Осуществление дополнительных работ	Благоустройство учреждения	Благоустройство, озеленение.	**5**			
	Участие в работе коллегиальных органов и групп	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	**10**			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Участие в мероприятиях	Организация детско – взрослого взаимодействия	Участие в мероприятиях ДОУ Подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях, соревнованиях (районный, городской уровень)	**5** **5**			
Создание положительного имиджа	Достижения работника в организации деятельности	Мероприятия, направленные на формирование положительного имиджа учреждения (участие в мероприятиях района, города;	**10**			

учреждения	учреждения	выпуск газеты ДОУ, сопровождение интернет платформ; сайта)				

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист дворника, сторожа, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщику служебных помещений МАДОУ

№ 209_____(Ф.И.О. сотрудника)

за период с_____по_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	**Условия**		**баллы**	**самооценка**	**Примечания**	**Оценка комиссии**
	Наименование	**Индикатор**				
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Соблюдение правил по охране труда, правил по технике безопасности, правил пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения	Санитарное состояние территории учреждения Своевременное выполнение заявок Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4 4 1			
Обеспечение сохранности имущества	Наличие замечаний по утрате и порче	Отсутствие порчи (потери) имущества	4			

и его учёт	имущества					
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4 1			
Осуществление дополнительных работ		Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта Погрузочно – разгрузочные работы	4 4			
	Участие в проведении ремонтных работ	Ремонтные работы: - в ДОУ - в кабинете	 5 5			
	За расширение зоны обслуживания	Сезонный уход за растениями Благоустройство, озеленение Сопровождение детей на мероприятия (спартакиады, фестивали) Участие в подготовке к праздникам, конференциям Участие в сценарии, исполнение роли (по	4 2 1 1			

		сложности) Участие в акции Участие в изготовлении поделок	4 1 1			
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиада работников образования (участие) Творческие конкурсы (участие)	1 1			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Содержание помещений в строгом соответствии с СанПиН		Состояние территории учреждения Соблюдение норм СанПиН Соблюдение ТБ и ОТ при выполнении работ	4 4 4			
	Особые условия труда	За особые условия труда, устранение травмоопасных предметов на детских площадках Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	4 1			

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист делопроизводителя МАДОУ № 209_____(Ф.И.О. сотрудника)

за период с_____по_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		баллы	самооценка	Примечания	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор				
1	2	3	4	5	6	7
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов, соблюдение должностной инструкции	5			
Исполнительная дисциплина	Исполнительная дисциплина	Своевременное выполнение заданий администрации ДОУ, ТОО, ГУО	5			
Оформление документации	Оформление документации	Правильность составления и оформления документов	5			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Оперативность выполнения работы	Оперативность выполняемых работ	Оформление документов в срок	5			
Выполнение дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; в зимнее время уборка участка от снега; в осеннее – весенний период уборка территории учреждения и участков от листьев	5			
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в мероприятиях	Исполнение ролей, участие в конкурсах, изготовление атрибутов, элементов декораций и	5			

	учреждения	др.				
Выплаты за качество выполняемых работ						
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств; оперативное устранение замечаний	5			
Создание положительного имиджа учреждения	Создание положительного имиджа учреждения	Участие в мероприятиях направленных на формирование положительного имиджа учреждения	5			

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист инструктора ФК МАДОУ № 209

_____

за период с _____по _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	**Наименование**	**Индикатор**	**баллы**	**Самооценка**	**Примечания**	**Оценка**

		Воспитатель				
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Отсутствие замечаний	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие замечаний администрации, мед. персонала, надзорных органов	**5**			
		Планирование ИТР для воспитанников с ОВЗ	**5**			
Исполнительская дисциплина	Выполнение в полном объёме, без замечаний поручений	Своевременное выполнение заданий, подготовка к организованному контролю, исполнение рекомендаций	**5**			
Организация среды	Качество образовательной среды	Организация развивающей среды в спортивном зале: предметной, речевой и т.д. Сохранность оборудования.	**5**			
		Пополнение образовательной среды спортивного зала оборудованием с учётом современных тенденций в развитии образования. Изготовление атрибутов для игр.	**5**			
Работа с родителями	Наличие системы работы с родителями	Консультации для родителей (мероприятия, оформление родительских уголков, ведение интернет - странички группы и т.д.)	**5**			

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Эффективность	Эффективность работы, направленной на коррекцию нарушений	Работа в комиссии ППк	**5**			
Использование инноваций	Внедрение инновационных образовательных практик	Использование в работе современных инновационных образовательных технологий: технологии проектной деятельности; технологии исследовательской деятельности; развивающие технологии; коррекционные технологии; информационно-коммуникационные технологии; личностно-ориентированные технологии; игровые технологии; технология портфолио дошкольника и тд.	**По 1 баллу за каждую**			
		Использование оздоровительных технологий при проведении НОД и в режимных моментах	**5**			

Трансляция и распространение педагогического опыта	Участие в работе творческих группах	Организация и участие в работе творческих инициативных групп	**5**			
	Взаимодействия с педагогами ДОУ	Организация взаимодействия с педагогами ДОУ (формы взаимодействия)	**5**			
	Профессиональные достижения	Участие профессиональных педагогических конкурсах. Заочное Очное Призовое место Наличие публикаций (в периодических изданиях)	**5** **10** **15** **10**			
Осуществление дополнительных работ	Благоустройство учреждения	Благоустройство, озеленение.	**5**			
	Участие в работе коллегиальных органов и групп	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	**10**			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Участие в мероприятиях	Организация детско – взрослого	Участие в мероприятиях ДОУ Подготовка детей к участию в	**5** **5**			

	взаимодействия	конкурсах, фестивалях, соревнованиях (районный, городской уровень)				
Создание положительного имиджа учреждения	Достижения работника в организации деятельности учреждения	Мероприятия, направленные на формирование положительного имиджа учреждения (участие в мероприятиях района, города; выпуск газеты ДОУ, сопровождение интернет платформ; сайта)	**10**			

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист кастелянши МАДОУ № 209_____(Ф.И.О. сотрудника)

за период с_____по_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	**Условия**		**баллы**	**самооценка**	**Примечания**	**Оценка комиссии**
	Наименование	**Индикатор**				
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Наличие замечаний администрации учреждения,		Санитарное состояние оборудования	4			

предписаний надзорных органов		Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	1			
Обеспечение сохранности имущества и его учёт	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	Содержание костюмов в образцовом состоянии Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии Своевременная замена мягкого инвентаря в группе	4 4 4			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Участие в ремонте кабинета Детского сада Погрузочно – разгрузочные работы	5 5 4			
	За расширение зоны обслуживания	Помощь детям по самообслуживанию на группе Сезонный уход за растениями Благоустройство, озеленение Участие в акции Участие в изготовлении поделок Работа в комиссии разного уровня	2 4 2 1 1 1			
	За увеличение объёма	Пошив костюмов (по количеству)	4			

	выполняемых работ	Изготовление элементов костюма, атрибутов Пошив спец. одежды Мелкий ремонт спец. одежды Пошив портьер, постельного белья Участие в подготовке к праздникам, конференциям Сопровождение детей на мероприятие (спартакиада, фестиваль)	1 4 4 4 1 1			
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образования	Спартакиада работников образования (участие) Творческие конкурсы (участие)	10 10			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Содержание помещений в строгом соответствии с СанПиН	Состояние помещений	Содержание складского помещения, согласно нормам СанПиН Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	4 1			
Работа с документами		Соблюдение правил ведения установленной документации Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	4 1			

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист кладовщика МАДОУ № 209_____(Ф.И.О. сотрудника)

за период с_____по_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	**Условия**		**баллы**	**самооценка**	**Примечания**	**Оценка комиссии**
	Наименование	**Индикатор**				
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний надзорных органов		Санитарное состояние кладовых помещений Образцовое состояние холодильного оборудования Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4 4 1			
	Отсутствие предписаний надзорных органов	Ведение учёта сроков реализации продуктов	4			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

Обеспечение сохранности продуктов питания и их учёт	Наличие замечаний по утрате и порче продуктов	Соблюдение правил хранения продуктов питания и предохранение их от порчи Отсутствие замечаний по качеству поступающих в ДОУ продуктов питания Погрузочно – разгрузочные работы	4 4 5			
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Ремонтные работы: - в ДОУ - на пищеблоке	5 5			
	За расширение зоны обслуживания	Сезонный уход за растениями Благоустройство, озеленение Участие в акции Участие в изготовлении поделок	4 2 1 1			
		Пошив костюмов (по количеству) Изготовление атрибутов Участие в подготовке праздника, конференции Участие в сценарии, исполнение роли (по сложности) Сопровождение детей на мероприятие (спартакиада, фестиваль)	1 1 1 4 1			

Выплаты за качество выполняемых работ						
Содержание помещений в строгом соответствии с СанПиН	Состояние помещений и территории учреждения	Санитарное состояние оборудования Соблюдение СанПиН, ТБ при выполнении работ Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	4 4 1			
Работа с документами		Ведение соответствующей документации (получение продуктов согласно накладной, оформление договоров о поставке продуктов) Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	4 1			

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист медсестры МАДОУ № 209_____(Ф.И.О. сотрудника)

за период с_____по_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		баллы	самооценка	Примечания	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор				
1	2	3	4	5	6	7
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						

Соблюдение правил по охране труда, правил по технике безопасности, правил пожарной безопасности, санитарных требований	Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	5			
Обеспечение сохранности имущества и его учёт	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	Отсутствие порчи (потери) имущества	5			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Выполнение работ в полном объёме	Выполнение работ в полном объёме	Выполнение работ по проведению массажа в полном объёме и надлежащего качества	5			
		Содержание рабочего места в надлежащем порядке, с учётом санитарных требований	5			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Ведение учётной документации	Ведение учётной документации	Ведение журнала посещения воспитанниками сеансов массажа	5			

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист младшего воспитателя МАДОУ № 209_____(Ф.И.О. сотрудника)

за период с_____по_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		баллы	самооценка	Примечания	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор				
1	2	3	4	5	6	7
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Создание благоприятных условий для функционирования группы		Система работы младшего воспитателя с воспитателями группы	4			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Обеспечение дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Участие в ремонте: в ДОУ Ремонтные работы в группе Подготовка группы к новому учебному году, зимнему и летнему периоду Погрузочно – разгрузочные работы Обеспечение сохранности имущества и его учёт	5 5 4 4 4			

		Соблюдение температурного и светового режима Отсутствие замечаний от администрации	4 1			
	За расширение зоны обслуживания	Благоустройство, озеленение	4			
	Проведение праздников для детей	Пошив костюмов (по количеству) Ролевое участие на утренниках, развлечениях	1 1			
	Участие в непрофессиональных конкурсах работников образхования	Спартакиада работников образования (участие) Творческие конкурсы (участие)	10 10			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Соблюдение СанПиН по содержанию групповых		Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	1			

помещений						

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист педагога психолога МАДОУ № 209

_____

за период с _____по _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	**Наименование**	**Индикатор**	**баллы**	**Самоо ценка**	**Примечания**	**Оценка**
		Воспитатель				
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Отсутствие замечаний	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие замечаний администрации, мед. персонала, надзорных органов	**5**			
		Наличие ИТР, разработанных на основании заключений ПМПК	**5**			
Исполнительская дисциплина	Выполнение в полном объёме, без замечаний поручений	Своевременное выполнение заданий, подготовка к организованному контролю, исполнение рекомендаций	**5**			

Организация среды	Качество образовательной среды	Организация развивающей среды в кабинете: предметной, речевой и т.д. Сохранность оборудования.	**5**			
		Пополнение образовательной среды кабинета оборудованием с учётом современных тенденций в развитии образования. Оформление среды согласно календарно-тематическому плану.	**5**			
Работа с родителями	Наличие системы работы с родителями	Консультации для родителей (мероприятия, оформление родительских уголков, ведение интернет - странички группы и т.д.)	**5**			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Эффективность	Эффективность работы, направленной на коррекцию нарушений	Работа в комиссии ППк	**5**			
Использование инноваций	Внедрение инновационных образовательных практик	Использование в работе современных инновационных образовательных технологий: технологии проектной деятельности; технологии исследовательской деятельности; развивающие технологии; коррекционные технологии;	**По 1 баллу за каждую**			

		информационно-коммуникационные технологии; личностно-ориентированные технологии; игровые технологии; технология портфолио дошкольника и тд.				
		Использование оздоровительных технологий при проведении НОД и в режимных моментах	**5**			
Трансляция и распространение педагогического опыта	Участие в работе творческих группах	Организация и участие в работе творческих инициативных групп	**5**			
	Взаимодействия с педагогами ДОУ	Организация взаимодействия с педагогами ДОУ (формы взаимодействия)	**5**			

	Профессиональные достижения	Участие профессиональных педагогических конкурсах. Заочное Очное Призовое место Наличие публикаций (в периодических изданиях)	**5** **10** **15** **10**			
Осуществление дополнительных работ	Благоустройство учреждения	Благоустройство, озеленение.	**5**			
	Участие в работе коллегиальных органов и групп	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	**10**			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Участие в мероприятиях	Организация детско – взрослого взаимодействия	Участие в мероприятиях ДОУ Подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях, соревнованиях (районный, городской уровень)	**5** **5**			
Создание положительного имиджа	Достижения работника в организации деятельности	Мероприятия, направленные на формирование положительного имиджа учреждения (участие в мероприятиях района, города;	**10**			

учреждения	учреждения	выпуск газеты ДОУ, сопровождение интернет платформ; сайта)				

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист повара МАДОУ № 209_____(Ф.И.О. сотрудника)

за период с_____по_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	**Условия**		**баллы**	**самооценка**	**Примечания**	**Оценка комиссии**
	Наименование	**Индикатор**				
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Наличие предписаний контролирующих органов	Строгое выполнение закладки по меню – требованию и сроков приготовления пищи	4			
		Соблюдение физиологических норм при выдаче пищи по группам				
		Соблюдение режима питания (график выдачи пищи)	4			
		Отсутствие предписаний, замечаний медперсонала, надзорных органов	4			

			1			
Снижение уровня заболеваемости детей	Уровень заболеваемости детей	Отсутствие вспышек заболеваний	4			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Соблюдение технологического процесса в приготовлении пищи		Выполнение технологического процесса в приготовлении пищи Отсутствие замечаний надзорных органов	4 1			
Ремонтные работы	Участие в проведении ремонтных работ	Ремонтные работы в ДОУ Ремонтные работы в пищеблоке Погрузочно – разгрузочные работы	5 5 4			
Осуществление дополнительных работ	За расширение зоны обслуживания	Сезонный уход за растениями Благоустройство, озеленение Участие в акции Участие в изготовлении поделок	4 2 1 1			
	Участие в мероприятиях учреждения	Изготовление атрибутов Участие в подготовке праздника, конференции, семинаров Повышение квалификации	1 1			

			2			
	Участие в непрофессиональных соревнованиях работников образования	Спартакиада работников образования (участие) Творческие конкурсы (участие)	10 10			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Содержание помещений в строгом соответствии с СанПиН	Состояние помещений	Содержание рабочего места, спец. одежды в надлежащем состоянии, согласно нормам СанПиН Соблюдение графика генеральных уборок Отсутствие замечаний медперсонала, администрации	4 4 1			
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд		Качество приготовления пищи Отсутствие замечаний медицинской оценки приготовляемой пищи	4 1			

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист специалиста по закупкам МАДОУ № 209_____(Ф.И.О. сотрудника)

за период с_____по_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		баллы	самооценка	Примечания	Оценка комиссии
	Наименование	Индикатор				
1	2	3	4	5	6	7
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Обеспечение закупок для муниципальных нужд учреждения	Обеспечение закупок для муниципальных нужд учреждения	Составление планов и обоснование закупок (качественно и в срок). Подготовка изменений в план закупок. Подготовка заявочной документации	5			
		Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	1			
		Своевременное составление документации и предоставление отчётности по закупкам	5			
Экспертиза результатов закупок, приёмка товаров	Экспертиза результатов закупок, приёмка товаров	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг (факт проведения)	5			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						

Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок, в полном объёме	5			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Высокий уровень организации работы	Владение информационным и программами, использование информационных систем	Свободное владение необходимыми программными продуктами	5			
		Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	5			
		Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	5			

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист учителя - дефектолога МАДОУ № 209

_____

за период с _____по _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Наименование	Индикатор	баллы	Самооценка	Примечания	Оценка
		Воспитатель				
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Отсутствие замечаний	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие замечаний администрации, мед. персонала, надзорных органов	**5**			
		Наличие АОП ДО, разработанных на основании заключений ПМПК	**5**			
Исполнительская дисциплина	Выполнение в полном объёме, без замечаний поручений	Своевременное выполнение заданий, подготовка к организованному контролю, исполнение рекомендаций	**5**			
Организация среды	Качество образовательной среды	Организация развивающей среды в кабинете: предметной, речевой и т.д. Сохранность оборудования.	**5**			
		Пополнение образовательной среды кабинета оборудованием с учётом современных тенденций в развитии образования. Оформление среды согласно календарно-тематическому	**5**			

		плану.				
Работа с родителями	Наличие системы работы с родителями	Консультации для родителей (мероприятия, оформление родительских уголков, ведение интернет - странички группы и т.д.)	**5**			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Эффективность	Эффективность работы, направленной на коррекцию нарушений	Работа в комиссии ППк	**5**			
Использование инноваций	Внедрение инновационных образовательных практик	Использование в работе современных инновационных образовательных технологий: технологии проектной деятельности; технологии исследовательской деятельности; развивающие технологии; коррекционные технологии; информационно-коммуникационные технологии; личностно-ориентированные технологии; игровые технологии; технология портфолио дошкольника и тд.	**По 1 баллу за каждую**			

		Использование оздоровительных технологий при проведении НОД и в режимных моментах	**5**			
Трансляция и распространение педагогического опыта	Участие в работе творческих группах	Организация и участие в работе творческих инициативных групп	**5**			
	Взаимодействия с педагогами ДОУ	Организация взаимодействия с педагогами ДОУ (формы взаимодействия)	**5**			
	Профессиональные достижения	Участие профессиональных педагогических конкурсах. Заочное Очное Призовое место Наличие публикаций (в периодических изданиях)	**5** **10** **15** **10**			
Осуществление дополнительных работ	Благоустройство учреждения	Благоустройство, озеленение.	**5**			
	Участие в работе коллегиальных	Работа по созданию условий для эффективной деятельности	**10**			

	органов и групп	коллектива				
Выплаты за качество выполняемых работ						
Участие в мероприятиях	Организация детско – взрослого взаимодействия	Участие в мероприятиях ДОУ Подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях, соревнованиях (районный, городской уровень)	**5** **5**			
Создание положительного имиджа учреждения	Достижения работника в организации деятельности учреждения	Мероприятия, направленные на формирование положительного имиджа учреждения (участие в мероприятиях района, города; выпуск газеты ДОУ, сопровождение интернет платформ; сайта)	**10**			

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист учителя - логопеда МАДОУ № 209

_____

за период с _____по _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников	**Наименование**	**Индикатор**	**баллы**	**Самооценка**	**Примечания**	**Оценка**

учреждения						
		Воспитатель				
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Отсутствие замечаний	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие замечаний администрации, мед. персонала, надзорных органов	**5**			
		Наличие АОП ДО, разработанных на основании заключений ПМПК	**1 (за каждую)**			
Исполнительская дисциплина	Выполнение в полном объёме, без замечаний поручений	Своевременное выполнение заданий, подготовка к организованному контролю, исполнение рекомендаций	**5**			
Организация среды	Качество образовательной среды	Организация развивающей среды в кабинете: предметной, речевой и т.д. Сохранность оборудования.	**5**			
		Пополнение образовательной среды кабинета оборудованием с учётом современных тенденций в развитии образования. Оформление среды согласно календарно-тематическому плану.	**5**			
Работа с родителями	Наличие системы работы с	Консультации для родителей (мероприятия, оформление	**5**			

	родителями	родительских уголков, ведение интернет - странички группы и т.д.)				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Эффективность	Эффективность работы, направленной на коррекцию нарушений	Работа в комиссии ППк	**5**			
Использование инноваций	Внедрение инновационных образовательных практик	Использование в работе современных инновационных образовательных технологий: технологии проектной деятельности; технологии исследовательской деятельности; развивающие технологии; коррекционные технологии; информационно-коммуникационные технологии; личностно-ориентированные технологии; игровые технологии; технология портфолио дошкольника и тд.	**По 1 баллу за каждую**			
		Использование оздоровительных технологий при проведении НОД и в	**5**			

		режимных моментах				
Трансляция и распространение педагогического опыта	Участие в работе творческих группах	Организация и участие в работе творческих инициативных групп	**5**			
	Взаимодействия с педагогами ДОУ	Организация взаимодействия с педагогами ДОУ (формы взаимодействия)	**5**			
	Профессиональные достижения	Участие профессиональных педагогических конкурсах. Заочное Очное Призовое место Наличие публикаций (в периодических изданиях)	**5** **10** **15** **10**			
Осуществление дополнительных работ	Благоустройство учреждения	Благоустройство, озеленение.	**5**			
	Участие в работе коллегиальных органов и групп	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	**10**			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Участие в	Организация	Участие в мероприятиях ДОУ	**5**			

мероприятиях	детско – взрослого взаимодействия	Подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях, соревнованиях (районный, городской уровень)	**5**			
Создание положительного имиджа учреждения	Достижения работника в организации деятельности учреждения	Мероприятия, направленные на формирование положительного имиджа учреждения (участие в мероприятиях района, города; выпуск газеты ДОУ, сопровождение интернет платформ; сайта)	**10**			

Итого баллов: Дата_____ Подпись_____

Оценочный лист музыкального руководителя МАДОУ № 209

_____

за период с _____по _____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	**Наименование**	**Индикатор**	**баллы**	**Самооценка**	**Примечания**	**Оценка**
		Воспитатель				
Выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						

Отсутствие замечаний	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие замечаний администрации, мед. персонала, надзорных органов	**5**			
		Планирование ИТР для воспитанников с ОВЗ	**5**			
Исполнительская дисциплина	Выполнение в полном объёме, без замечаний поручений	Своевременное выполнение заданий, подготовка к организованному контролю, исполнение рекомендаций	**5**			
Организация среды	Качество образовательной среды	Организация развивающей среды в кабинете: предметной, речевой и т.д. Сохранность оборудования.	**5**			
		Пополнение образовательной среды музыкального зала оборудованием с учётом современных тенденций в развитии образования. Изготовление атрибутов.	**5**			
Работа с родителями	Наличие системы работы с родителями	Консультации для родителей (мероприятия, оформление родительских уголков, ведение интернет - странички группы и т.д.)	**5**			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Эффективность	Эффективность работы, направленной на коррекцию	Работа в комиссии ППк	**5**			

	нарушений					
Использование инноваций	Внедрение инновационных образовательных практик	Использование в работе современных инновационных образовательных технологий: технологии проектной деятельности; технологии исследовательской деятельности; развивающие технологии; коррекционные технологии; информационно-коммуникационные технологии; личностно-ориентированные технологии; игровые технологии; технология портфолио дошкольника и тд.	**По 1 баллу за каждую**			
		Использование оздоровительных технологий при проведении НОД и в режимных моментах	**5**			
Трансляция и распространение педагогического опыта	Участие в работе творческих группах	Организация и участие в работе творческих инициативных групп	**5**			
	Взаимодействия с педагогами ДОУ	Организация взаимодействия с педагогами ДОУ (формы	**5**			

		взаимодействия)				
	Профессиональные достижения	Участие профессиональных педагогических конкурсах. Заочное Очное Призовое место Наличие публикаций (в периодических изданиях)	**5** **10** **15** **10**			
Осуществление дополнительных работ	Благоустройство учреждения	Благоустройство, озеленение.	**5**			
	Участие в работе коллегиальных органов и групп	Работа по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	**10**			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Участие в мероприятиях	Организация детско – взрослого взаимодействия	Участие в мероприятиях ДОУ Подготовка детей к участию в конкурсах, фестивалях, соревнованиях (районный, городской уровень)	**5** **5**			
Создание положительного	Достижения работника в	Мероприятия, направленные на формирование положительного	**10**			

имиджа учреждения	организации деятельности учреждения	имиджа учреждения (участие в мероприятиях района, города; выпуск газеты ДОУ, сопровождение интернет платформ; сайта)				

Итого баллов: Дата____