

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
г.Владимира «Центр развития ребенка - детский сад № 32»
(МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»)

ПРИНЯТО

на Общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»
Протокол от 09.09.2025 № 3

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»
Протокол от 09.09.2025 № 13

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»
Н.Н. Кашицына
Приказ № 117 от 09.2025

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях распределения выплат стимулирующего и
компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения г.Владимира
«Центр развития ребенка - детский сад № 32»

Владимир, 2025

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г.Владимира «Центр развития ребенка - детский сад № 32» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Постановлением администрации города Владимира от 15.02.2013 г. № 553 «О мерах по реализации постановления Губернатора Владимирской области от 01.02.2013 г. № 98», Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Владимира «Центр развития ребенка - детский сад № 32» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала и иным работникам Учреждения.

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей и компенсационной части заработной платы, а также премирования работников Учреждения. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения (далее по тексту ОС ТК), согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения (далее по тексту ПК), утверждается и вводится в действие приказом заведующего Учреждения.

1.4. Положение разработано в целях предоставления качественной муниципальной услуги в области дошкольного образования, повышения эффективности педагогического труда, усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера определяются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.6. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- ежемесячные надбавки к должностным окладам;
- единовременная премия за добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- материальная помощь по случаю государственных праздников; юбилеев; уходом на заслуженный отдых;
- материальная помощь в связи с несчастным случаем или трудным материальным положением.

3. Размер стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения

3.1. Оптимальный размер стимулирующей части может меняться в пределах предусмотренных средств на оплату труда.

3.2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых Учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

3.3. Объем средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объемов ассигнований бюджета города и области.

3.4. Годовой фонд оплаты труда Учреждения утверждается приказом начальника управления образованием администрации г. Владимира, исходя из качественных и количественных показателей.

3.5. Стимулирующая часть формируется за счет экономии средств Учреждения:

- по оплате труда и начислениям по оплате труда;
- по оптимизации штатного расписания.

3.6. Объем средств экономии по оплате труда и начислениям на выплаты по оплате труда, которая может быть направлена на формирование стимулирующей части, определяется ежеквартально по итогам исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения за отчетный квартал после осуществления всех установленных выплат по оплате труда и начислениям на выплаты по оплате труда.

4. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения

4.1. На формирование стимулирующей части может направляться до 75% доходов Учреждения от приносящей доход деятельности, за исключением средств, направляемых по действующему законодательству на уплату налогов, а также доходов, имеющих строго целевое назначение и распределяемых по конкретным направлениям расходов.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическому работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда. (Приложение № 1).

4.3. Размер выплаты стимулирующего характера рассчитывается отдельно педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу.

4.4. Размер выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения рассчитывается суммированием баллов и стоимости баллов, определяющиеся по формуле:

$$\text{ИСВ} = \text{ФС} / \text{ОКБ} \times \text{ИКБ}, \text{ где}$$

ИСВ – индивидуальная стимулирующая выплата,

ФС – фонд стимулирования,

ОКБ – общее количество баллов, набранных всеми работниками,

ИКБ – индивидуальное количество баллов, набранное работником.

4.5. После расчета индивидуальной стимулирующей выплаты (ИСВ) к полученной сумме прибавляется сумма выплат в абсолютном размере, и итоговая сумма переводится в проценты от должностного оклада.

4.6. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам Учреждения производятся одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное время.

5. Условия для назначения выплат стимулирующего характера: надбавок, премий

5.1 Критерии для назначения выплат стимулирующего характера определены в Положении (Приложении № 1).

5.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как основным работникам, так и работникам, работающим на условиях совместительства.

6. Условия снижения или отмены выплат стимулирующего характера

6.1. Условиями для снижения выплат стимулирующего характера являются:

- невыполнение критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, указанных в Положении (Приложение № 1).

6.2. Условиями отмены стимулирующих выплат является применение к работнику дисциплинарного или административного взыскания на период его действия:

- при наличии дисциплинарного или административного взыскания «замечание» работник лишается стимулирующих выплат на 50% на время их действия;

- при наличии дисциплинарного или административного взыскания «выговор» работник лишается стимулирующих выплат на 100% на время их действия;

- полностью если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

- полностью или частично при невыполнении показателей оценки результативности и качества труда;

- полностью или частично за невыполнение приказов и распоряжений заведующего МБДОУ;

- полностью за нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.);

- полностью или частично в случаях отсутствия в предыдущем месяце, подлежащем оценке показателей деятельности работников по причине нетрудоспособности, прогула, отпуска и т.п., а также работникам, не предоставившим лист оценивания результативности и качества труда.

6.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть частично или полностью сняты ранее установленного срока на основании приказа заведующего Учреждения, если результаты работы ухудшены.

6.4. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы работников. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок в установленном законодательством порядке.

7. Порядок и сроки установления выплат стимулирующего характера

7.1. Учебно-вспомогательному персоналу стимулирующие выплаты устанавливаются 1 раз в начале календарного года за выполнение обязанностей не входящих в круг должностных обязанностей работника.

7.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются по итогам работы каждого месяца, по балльной системе с учетом выполнения критериев, определенных Приложением № 1. То есть баллы, полученные по результатам работы в предыдущем месяце, будут начислены в виде стимулирующих выплат в текущем месяце.

Оценка показателей за результативность и качество работы (эффективность труда) проводится ежемесячно. Листы оценки результативности и качества труда работников МБДОУ (далее – Лист оценки) (Приложение № 1) за предыдущий (прошедший) месяц с самооценкой работников (самоанализом) по занимаемой им должности, совмещаемой должности, предоставляются работником непосредственно председателю Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия) в срок не позднее 3 рабочих дней с начала следующего (после отчетного) месяца.

7.3. Комиссия выдает педагогическим работникам Учреждения листы оценки качества и результативности труда, которые каждый работник заполняет самостоятельно.

7.4. Педагогические работники Учреждения предоставляют председателю Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера листы оценки качества и результативности труда с соответствующими баллами в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 3 рабочих дней месяца, следующего за окончанием отчетного. При не сдаче, несвоевременной сдаче или отказе от заполнения оценочного

листа сотрудником баллы за оцениваемый период устанавливаются Комиссией в одностороннем порядке.

7.5. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера рассматривает все представленные листы оценки качества и результативности труда, анализирует, делает поправки (в случае, несогласия, с работником), аргументируя свои действия.

7.6. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера заполняет оценочный лист о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

7.7. Комиссия принимает решение о выплатах стимулирующего характера большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее двух третей его членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

7.8. Решение Комиссии оформляется протоколом.

7.9. Комиссия разрабатывает проект приказа по Учреждению, определяющего размер выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения и представляет на утверждение заведующего в срок не позднее 9 числа.

7.10. Заведующий Учреждения по согласованию с ПК издает приказ в срок не позднее последнего числа текущего месяца.

7.11. Выплаты за работу на постоянной основе устанавливаются работникам (учебно-вспомогательному персоналу и иным работникам) Учреждения на год, оформляются приказом по учреждению, в соответствии с постановлением главы города Владимира от 01.09.2008 № 3230 (с изменениями и дополнениями).

7.12. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей размер надбавки устанавливается в процентном размере от должностного оклада:

№ п/п	Условия, виды выплат	Размеры	Примечание
7.13.	Ведение официального сайта Учреждения	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 30 %
7.14.	Выполнение обязанностей оператора АИС «Электронный детский сад»	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 30 %
7.15.	Выполнение обязанностей ответственного за взаимодействие с социальными партнерами Учреждения (заключение договоров, подготовка к проведению мероприятий, методическое и организационное сопровождение мероприятий)	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 20 %
7.16.	Выполнение обязанностей администратора безопасности информационных систем персональных данных Учреждения	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания	до 30 %

		или объема дополнительной работы	
7.17.	Выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 20 %
7.18.	Выполнение обязанностей по учету военнообязанных	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 20 %
7.19.	Выполнение обязанностей ответственного за оформление документации по льготной оплате воспитанников	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 20 %
7.20.	Выполнение обязанностей ответственного за оформление документации по компенсации части родительской платы	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 20 %
7.21.	Выполнение обязанностей ответственного за работу с ЕГИССО по фактам назначения мер социальной поддержки родителям (лицам их заменяющих) обучающихся	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 10 %
7.22.	Выполнение обязанностей по оформлению и сдаче отчетов в Пенсионный фонд РФ	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 20 %
7.23.	Выполнение обязанностей по оформлению и сдаче отчетов в территориальный орган федеральной службы государственной статистики	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 40 %
7.24.	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 30 %
7.25.	Выполнение обязанностей по ежедневному заполнению Гугл-таблиц (различные формы мониторинга)	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания	до 20%

		или объема дополнительной работы	
7.26.	Сбор фото и видео материалов МБДОУ для использования при отчетах, оформлении сайта	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 10 %
7.27.	Выполнение обязанностей по мониторингу конкурсов различной направленности для педагогов, воспитанников и родителей (законных представителей); ведение персональной странички МБДОУ в социальных сетях с размещением актуальной информации	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	до 10 %

Данный вид выплат стимулирующего характера выплачивается на основании приказа заведующего «О назначении ответственного» или «О возложении обязанностей».

Прочие обязанности, устанавливаемые заведующим Учреждением, при условии: в должностной инструкции работника указанные обязанности не прописаны, в штатном расписании учреждения нет должностей с аналогичными обязанностями, в учреждении издан приказ по возложению на работника прочих обязанностей.

7.26. Педагогическим работникам, имеющим стаж до 2-х лет и не имеющим квалификационной категории, устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты в размере до 50% от должностного оклада.

7.27. Педагогическим работникам, работающим на 0,5 ставки, устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты в размере до 80% от должностного оклада.

7.28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

8. Виды выплат компенсационного характера

8.1. Компенсационные выплаты работникам Учреждения из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; сложность и напряженность в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

8.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном соотношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

$K = \sum O \times K_{pi}$, где:

K – компенсационные выплаты;

O – базовая ставка за норму часов работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры которых приведены в таблице ниже.

8.4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям используется сумма указанных коэффициентов.

8.5. Конкретные размеры выплат устанавливаются работодателем в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

8.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

8.7. Руководитель Учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

8.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ДОО при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору по основной должности с учетом содержания или объема дополнительной работы.

8.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Заведующий Учреждением издает приказ о расширении зоны обслуживания (увеличение объема работ), где указываются сроки, содержание и (или) объем дополнительной работы. Доплата устанавливается как в процентном размере от должностного оклада, так и в абсолютном размере после факта выполнения работы. Размер доплаты рассматривается Комиссией и оформляется протоколом, на основании которого заведующий Учреждением издает приказ в срок не позднее последнего числа текущего месяца.

8.10. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

8.11. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы по результатам специальной оценки условий труда;

- каждый час работы в ночное время – в размере 35 % от ставки (оклада) заработной платы;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- сверхурочную работу – в порядке и размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.12. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются в процентном соотношении к минимальному размеру оплаты труда к должностному окладу младшему обслуживающему персоналу:

№ п/п	Условия, виды выплат	Размеры	Примечание
Доплаты			
8.13.	Доплата за совмещение профессий (должностей)	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы	
8.14.	Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ	в размере до 100 % от ставки (оклада) заработной платы	
Выплаты компенсационного характера			
8.15.	Выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы	при наличии аттестации мест, специальной

			оценки условий труда
8.16.	Выплаты за работу в ночное время	в размере 35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время	
8.17.	Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации	
8.18.	Выплаты за сверхурочную работу	в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации	
Другие условия настоящего Положения, требующие компенсационных выплат			
8.19.	За интенсивность и напряжённость работы (при подготовке новому учебному году, летнему периоду, работа без горячей воды, работа после ремонта, мероприятия по благоустройству территории, уборке помещений после дезинсекции, и т.п.)	в размере до 100 % от ставки (оклада) заработной платы	на основании протокола Комиссии
8.20.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ вручную, доставка продуктов до пищеблока, немеханизированный ручной труд	в размере до 100 % от ставки (оклада) заработной платы	
8.21.	Открытие и закрытие ворот на территории Учреждения	в размере до 50 % от ставки (оклада) заработной платы	
8.22.	Ремонт уличного оборудования	в размере до 50 % от ставки (оклада) заработной платы	
8.23.	Пошив костюмов для утренников	в размере до 50 % от ставки (оклада) заработной платы	
8.24.	Работы по уборке снега на территории общего пользования Учреждения	в размере до 50 % от ставки (оклада) заработной платы	
8.25.	За мытье окон в помещениях общего пользования Учреждения, помощь в замене штор	в размере до 50 % от ставки (оклада) заработной платы	
8.26.	Ремонт мягкого инвентаря	в размере до 50 % от ставки (оклада) заработной платы	
8.27.	Работа по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств	в размере до 100 % от ставки (оклада) заработной платы	
8.28.	За систематическое соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил на закреплённом участке	в размере до 50 % от ставки (оклада) заработной платы	
8.29.	За качественный контроль обеспечения санитарно-эпидемиологического режима в Учреждении	в размере до 50 % от ставки (оклада) заработной платы	
8.30.	Участие в благоустройстве территории ДОО	в размере до 50 % от ставки (оклада) заработной платы	

9. Деятельность комиссии по распределению стимулирующих выплат

9.1. Для объективного распределения выплат, стимулирующего и компенсационного характера в Учреждения создается Комиссия.

9.2. В состав комиссии входят:

- Председатель Комиссии;
- Заместитель Комиссии (он же секретарь);
- председатель профсоюзного комитета (ПК);
- представитель педагогов;
- представитель младшего обслуживающего персонала.

Председатель комиссии:

- назначает время проведения заседания Комиссий;
- руководит заседанием Комиссии;
- подписывает протокол и решение заседания Комиссии.

Заместитель председателя (он же секретарь комиссии):

- выполняет технические функции при подготовке заседания Комиссии;
- ведет и подписывает протокол.

9.3. Члены комиссии избираются простым большинством голосов общим собранием трудового коллектива сроком на 1 год. Состав Комиссии утверждается приказом заведующего Учреждения.

9.4. Порядок рассмотрения Комиссией, обеспечивающий демократический характер рассмотрения вопросов о стимулировании работников Учреждения, устанавливается настоящим Положением.

9.5. В случае временного отсутствия секретаря его функции выполняет любой член Комиссии. Временного секретаря назначает председатель Комиссии.

9.6. В случае временного отсутствия председателя его функции выполняет один из членов Комиссии, выбираемый из числа присутствующих на заседании членов Комиссии.

9.7. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в три месяца.

9.8. До заседания Комиссии работники Учреждения представляют в Комиссию заполненные оценочные листы, а специалист по охране здоровья детей и организации питания, начальник хозяйственного отдела, старший воспитатель, председатель ПК представляют председателю Комиссии аналитическую информацию (в виде справки) о показателях деятельности подчиненных работников, являющуюся основанием для установления им выплат стимулирующего и компенсационного характера по итогам текущего периода.

9.9. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения на основании всех материалов мониторинга заполняет оценочный лист с указанием баллов по каждому «критерию стимулирования» работнику. Оценочный лист подписывается всеми членами Комиссии.

9.10. Решение Комиссии оформляется протоколом и подписывается председателем и секретарем Комиссии. Заведующий имеет право вносить коррективы в итоговый протокол. Протоколы заседаний Комиссии по распределению стимулирующих хранятся в течение 5 лет.

9.11. Все начисленные баллы переводятся в процентное соотношение к должностному окладу.

10. Порядок подачи и рассмотрения заявлений на результаты оценки

10.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать заявление в Комиссию по трудовым спорам (далее – КТС).

10.2. Заявление подаётся в письменном виде на имя председателя КТС с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие с приложением документов, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

10.3. Заявление не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

11. Порядок премирования работников

11.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия в абсолютном размере, за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда Учреждения, а также за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

11.2. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам дошкольного учреждения, либо отдельным работникам.

11.3. Работники Учреждения могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

11.4. Порядок премирования работников Учреждения определяется заведующим Учреждения и оформляется приказом.

11.5. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

11.6. Премия может выплачиваться работникам при наличии фонда оплаты труда в связи с:

- юбилейными датами со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие);
- профессиональными и другими государственным праздникам;
- юбилеями Учреждения.

11.7. Заведующий Учреждения своим приказом о премировании вправе снизить размер начисленной премии за некачественное исполнение должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, упущения в работе.

11.8. При наличии дисциплинарного или административного взыскания «замечание» работник лишается премии на 50% (за месяц, в котором применено взыскание).

11.9. При наличии дисциплинарного или административного взыскания «выговор» работник лишается премии на 100%. (за месяц, в котором применено взыскание).

11.10. Премия по итогам работы не выплачивается работникам:

- уволенным по инициативе Работодателя;
- уволенным по собственному желанию;
- имеющим на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание.

11.11. За поступление обоснованных жалоб со стороны родителей снимается 10 баллов. За несоблюдение режима дня, правил СанПиНа и организации режимных моментов снимается 10 баллов. За нарушение педагогической этики снимается 10 баллов.

12. Порядок оказания материальной помощи работникам

11.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в абсолютном размере за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда Учреждения, а также за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

11.2. Порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения определяется заведующим Учреждения и оформляется приказом.

11.3. Материальная помощь может быть выплачена по случаю государственных праздников, а также в связи с несчастным случаем и трудным материальным положением, при наличии средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Критерии оценки качества профессиональной деятельности
старшего воспитателя МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»

ФИО _____

месяц _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценк и (балл)	Самооц енка специал иста	Решение комиссии
1. Качество образовательного процесса.				
1	Своевременное предоставление запрашиваемой информации администрацией	2		
2	Сопровождение педагогов, аттестующихся на квалификационную категорию (ведение базы на каждого педагога)	3		
3	Интенсивность и напряжённость работы.	3		
4	Оказание методической помощи в обобщении педагогического опыта на уровне муниципального (рейтинг МБДОУ)	4		
	Региональном, всероссийском уровне	6		
5	Организация и ведение инновационной деятельности муниципального (рейтинг МБДОУ)	4		
	Региональном, всероссийском уровне	6		
6	Организация межведомственного взаимодействия (библиотека, школа, музеи). Заключение договоров подготовка к проведению мероприятий, методическое и организационное сопровождение мероприятий.	3		
7	Помощь педагогам в подготовке публикаций в печатных изданиях по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках на уровне муниципального (рейтинг МБДОУ)	4		
	Региональном, всероссийском	6		
8	Публикация авторских материалов в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте». Ведение родительского чата с публикацией научно-публицистических статей на актуальные темы.			
	1 раз в месяц	1		
	2 и более раза в месяц	3		
9	Результативность и участие в конкурсах педагогической направленности (очно) на уровне учреждения	1		
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	4		
	Региональном, всероссийском уровне	6		
10	Сопровождение педагогов при подготовке к участию в конкурсах учреждения	1		
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	4		
	Региональном, всероссийском уровне	6		
11	Помощь педагогам в подготовке публикаций (в печатных и электронных изданиях) учреждения	1		
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	4		
	Региональном, всероссийском уровне	6		
12	Распространение педагогического опыта (семинары, конференции, методические объединения и т.п.) на уровне муниципального (рейтинг МБДОУ)	4		
	Региональном, всероссийском уровне	6		
2. Качество оздоровительной работы				
13	Осуществление контроля соблюдения режима дня, правил СанПиНа (рекомендации педагогам)			
	Ведется эпизодически	2		
	Ведется системно	3		
14	Осуществление контроля и методическое сопровождение по вопросам здоровьесбережения	3		
3. Организация работы с родителями (законными представителями)				
15	Оказание консультационной и методической помощи, предотвращение конфликтных ситуаций Консультирование родителей, проведение внеплановых родительских собраний по темам	3		
4. Общие показатели				

16	Наличие общественной нагрузки			
	работа в комиссиях (аттестационная, жюри конкурсов, эксперт)	2		
	работа в творческой группе	2		
	посещение МО (вне рабочего времени) дистанционно не менее 3 за квартал	2		
	членство в профсоюзе	2		
	участие в субботнике	2		
17	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	4		
18	Участие в семинарах, методических объединениях, круглых столах и тд. (наличие подтверждающих документов, онлайн-курсов. Обязательное предоставление справок, сертификатов, дипломов)	3		
19	Количество комментариев к публикациям в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте» (педагогов и родителей группы) 10 и более в месяц	4		
20	Качественное выполнение обязанностей дежурного администратора	2		
21	Повышение квалификации сверх нормативно установленного количества часов	3		
22	Достижения наставляемым требуемой результативности при участии педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения по модели педагог-педагог	4		
23	Организация и сопровождение воспитанников на экскурсии, спортивные и иные мероприятия вне детского сада	2		
24	Работа без больничных	5		
Итого:				
Максимальное количество баллов/ фактические баллы		100		

Председатель Комиссии: _____

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____
- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____
- представитель педагогов _____
- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности ОЗНАКОМЛЕН

(подпись, расшифровка)

**Критерии оценки качества профессиональной деятельности
воспитателя МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»**

ФИО _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценки (балл)	Само оценка специалиста	Решение комиссии
1. Качество образовательного процесса				
1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и АООП ДО			
	соответствует			
	соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	3		
2	Своевременное предоставление запрашиваемой информации администрацией	4		
3	Качественно и своевременно оформление протоколов родительских собраний	1		
4	Наличие проектов познавательного характера, не предусмотренных годовым планом работы ДОО	2		
		3		
5	Выявление особых достижений у детей (одаренности), наблюдение за динамикой их развития	2		
6	Качественное планирование и проведение индивидуальной работы с воспитанниками, а также качественное и своевременное выполнение индивидуальных занятий с детьми по тетради взаимосвязи воспитателя и учителя-логопеда	2		
7	Итоговые результаты контроля (без замечаний)	2		
8	Наличие публикаций в печатных изданиях по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках на уровне:			
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)			
	Региональном, всероссийском	3		
9	Публикация авторских материалов в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте». Ведение родительского чата с публикацией научно-публицистических статей на актуальные темы. (предоставление скриншотов старшему воспитателю и членам комиссии)	4		
	1 раз в месяц			
	2 и более раза в месяц	1		
		3		
2. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)				
10	Участие в конкурсах педагогической направленности (очно) на уровне:			
	учреждения			
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	1		
	Региональном, всероссийском	3		
11	Победители и призеры конкурсов педагогической направленности (очно) на уровне:	4		
	учреждения			
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	2		
	Региональном, всероссийском	3		
12	Участие педагога в значимых конкурсах («Педагог года», «Пчелка», «За нравственный подвиг учителя» и тд)	4		
		5		
13	Результативность и участие воспитанников (детских коллективов, команд) в конкурсах, фестивалях и т.д. (очно)			
	за каждый конкурс на уровне:			
	учреждения			
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	1		
	Региональном, всероссийском	3		
		4		
3. Качество оздоровительной работы				
14	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей – отсутствие детского травматизма	2		
15	Организация мероприятий оздоровительного характера, проведение закаливающих процедур с воспитанниками			
	Ведется эпизодически			
	Ведется системно	1		
16	Посещаемость 90 % и выше (учитывается списочный состав группы и посещаемость в течении месяца) соответствие количества присутствующих и отмеченных воспитанников	2		
17	Строгое соблюдение режимных моментов (время сна, прогулки, питания и тд)	2		
4. Организация работы с родителями (законными представителями)				

18	Результативное сотрудничество с семьями воспитанников по вопросам благоустройства и материально – технического оснащения группы и участка для прогулок (привлечение физических и материальных средств). Участие родителей в субботниках.	2		
19	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей в группе			
	1 раз в месяц			
	2 раза в месяц	1		
20	Предотвращение конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб	2		
21	Работа с неблагополучными семьями	2		
22	Построение доверительных отношений с родителями (законными представителями)	2		
5. Общие показатели				
23	Наличие общественной нагрузки			
	работа в комиссиях по разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности: (по распределению стимулирующих средств, аттестационная, жюри конкурсов, эксперт и т.д.)	2		
	работа в творческих группах (при наличии приказа)	2		
	посещение МО (вне рабочего времени), в том числе дистанционно не менее 3-х за квартал	3		
	членство в профсоюзе	2		
	участие в субботнике	2		
	ремонтные работы в группе	3		
	работа по замене воспитателя	2		
24	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	2		
25	Организация и сопровождение воспитанников на экскурсии, спортивные и иные мероприятия вне детского сада	2		
26	Ведение платной образовательной услуги	4		
27	Повышение квалификации педагогического работника сверх нормативно установленного количества часов.	2		
28	Количество комментариев к публикациям в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте» (педагогов и родителей группы) 10 и более	3		
29	Исполнение ролей и участие в утренниках не на своей группе	2		
30	Участие в семинарах, методических объединениях, круглых столах и тд. Участие в педагогических советах. (наличие подтверждающих документов, онлайн-курсов. Обязательное предоставление справок, сертификатов, дипломов)	3		
31	Участии педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения в роли педагога-наставника	2		
32	Качественное ведение документации, не входящей в перечень обязательной, определенной приказом Министерства Просвещения РФ № 779 от 06.11.2024	3		
33	Наличие конкретных предложений в отношении улучшения образовательной программы и участие в их внедрении	1		
34	Работа на группе с большой наполняемостью	2		
35	Работа на группе без младшего воспитателя	3		
36	Качественное выполнение обязанностей дежурного администратора	1		
37	Работа без больничных	3		
Итого:				
Максимальное количество баллов/ фактические баллы		100		

Председатель Комиссии: _____

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____
- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____
- представитель педагогов _____
- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности ОЗНАКОМЛЕН

(подпись, расшифровка)

ФИО _____

**Критерии оценки качества профессиональной деятельности
учителя – логопеда МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»**

_____ месяц _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценки (балл)	Само оцен ка специалиста	Решение комиссии
1. Качество образовательного процесса				
1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и АООП ДО			
	соответствует			
	соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	1		
2	Своевременное предоставление запрашиваемой информации администрацией	3		
3	Изготовление авторских дидактических игр и пособий, насыщение РППС, закрепленного за специалистом помещения	2		
4	Наличие проектов познавательного характера, не предусмотренных годовым планом ДОО	3		
5	Индивидуальная логопедическая работа с детьми с качественным и своевременным заполнением документации. Обязательное ведение логопедических индивидуальных тетрадей для детей.	3		
6	Качественное и своевременное ведение тетради взаимосвязи воспитателя и учителя-логопеда (без замечаний)	2		
7	Организация взаимодействия с педагогами групп (консультирование по организации РППС, по внедрению инновационных технологий игр в различные виды детской деятельности)	3		
8	Выявление особых достижений у детей (одаренности), наблюдение за динамикой их развития	2		
9	Публикация авторских материалов в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте». Ведение родительского чата с публикацией научно-публицистических статей на актуальные темы. (предоставление скриншотов старшему воспитателю и членам комиссии)			
	1 раз в месяц	1		
	2 и более раз в месяц	3		
10	Качественное и частое проведение индивидуальных занятий с воспитанниками (чаще 2-3 раз в неделю)	2		
11	Наличие публикаций в печатных изданиях по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках на уровне муниципального (рейтинг МБДОУ)			
	Региональном, всероссийском	3		
12	Результативность и участие в конкурсах педагогической направленности (очно) на уровне учреждения	4		
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	2		
	Региональном, Всероссийском	3		
13	Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения	4		
	муниципальный уровень			
	региональный уровень, всероссийский уровень	3		
14	Проведение логопедических праздников и досугов (1 раз в квартал)	4		
		2		
2. Качество оздоровительной работы				
15	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей – отсутствие детского травматизма	2		
3. Организация работы с родителями				
16	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей в группах			
	1 раз в месяц	1		
	2 раза в месяц	2		
17	Индивидуальные консультации для родителей (законных представителей) воспитанников, посещающих МБДОУ. Обязательное ведение журнала-учета консультационной и методической помощи с отметками	2		
18	Работа в консультационном пункте МБДОУ. Обязательное ведение журнала-учета консультационной и методической помощи с отметками.	2		

19	Участие в родительских собраниях с выступлениями на актуальные темы (за каждое)	2		
20	Сопровождение воспитанников с родителями (законными представителями) на ЦПМПК, ТПМПК	1		
21	Построение доверительных отношений с родителями (законными представителями)	2		
22	Работа с неблагополучными семьями	2		
4. Общие показатели				
23	Наличие общественной нагрузки			
	работа в комиссиях по разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности: (по распределению стимулирующих средств, аттестационная, жюри конкурсов, эксперт и т.д.)	2		
	работа в творческих группах (при наличии приказа)	2		
	посещение МО (вне рабочего времени не менее 3-х за квартал)	3		
	членство в профсоюзе	2		
	участие в субботнике	2		
24	Создание и реализация авторской методической разработки, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка	2		
25	Участие педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения в роли педагога-наставника	2		
26	Наличие конкретных предложений в отношении улучшения образовательной программы и участие в их внедрении	1		
27	Участие педагога в значимых конкурсах («Педагог года», «Пчелка», «За нравственный подвиг учителя» и тд)	5		
28	Количество комментариев к публикациям в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте» (педагогов и родителей группы) 10 и более в месяц	3		
29	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	4		
30	Работа на группе с большой наполняемостью	2		
31	Участие в утренниках	3		
32	Участие в семинарах, методических объединениях, круглых столах и тд. Участие в педагогических советах (наличие подтверждающих документов, онлайн-курсов. Обязательное предоставление справок, сертификатов, дипломов)	3		
33	Повышение квалификации педагогического работника по приоритетным сверх нормативно установленного количества часов.	3		
34	Организация и сопровождение воспитанников на экскурсии, спортивные и иные мероприятия вне детского сада	2		
35	Ведение платной образовательной услуги	4		
36	Работа без больничных	3		
Итого:				
Максимальное количество баллов/ фактические баллы		100		

Председатель Комиссии: _____

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____
- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____
- представитель педагогов _____
- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности
ОЗНАКОМЛЕН _____

(подпись, расшифровка)

**Критерии оценки качества профессиональной деятельности
учителя – дефектолога МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»**

ФИО _____

месяц _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценки (балл)	Самооценка специалиста	Решение комиссии
1. Качество образовательного процесса				
1	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и АООП ДО			
	соответствует	1		
	соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход	3		
2	Своевременное предоставление запрашиваемой информации администрацией	2		
3	Изготовление авторских дидактических игр и пособий, насыщение РППС, закрепленного за специалистом помещения	2		
4	Наличие проектов познавательного характера, не предусмотренных годовым планом ДОО	3		
5	Индивидуальная логопедическая работа с детьми с качественным и своевременным заполнением документации. Обязательное ведение логопедических индивидуальных тетрадей для детей.	3		
6	Качественное и своевременное ведение тетради взаимосвязи воспитателя и учителя-логопеда (без замечаний)	2		
7	Организация взаимодействия с педагогами групп (консультирование по организации РППС, по внедрению инновационных технологий игр в различные виды детской деятельности)	3		
8	Выявление особых достижений у детей (одаренности), наблюдение за динамикой их развития	2		
9	Публикация авторских материалов в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте». Ведение родительского чата с публикацией научно-публицистических статей на актуальные темы. (предоставление скринов старшему воспитателю и членам комиссии)			
	1 раз в месяц	1		
	2 и более раза в месяц	3		
10	Качественное и частое проведение индивидуальных занятий с воспитанниками (чаще 2-3 раз в неделю)	2		
11	Наличие публикаций в печатных изданиях по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках на уровне			
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	3		
	Региональном, всероссийском	4		
12	Результативность и участие в конкурсах педагогической направленности (очно) на уровне учреждения	2		
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	3		
	Региональном, Всероссийском	4		
13	Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения			
	муниципальный уровень	3		
	региональный уровень, всероссийский уровень	4		
14	Проведение логопедических праздников и досугов (1 раз в квартал)	2		
2. Качество оздоровительной работы				
15	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей – отсутствие детского травматизма	2		
3. Организация работы с родителями				
16	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей в группах			
	1 раз в месяц	1		
	2 раза в месяц	2		
17	Индивидуальные консультации для родителей (законных представителей) воспитанников, посещающих МБДОУ. Обязательное ведение журнала-учета консультационной и методической помощи с отметками	2		
18	Работа в консультационном пункте МБДОУ. Обязательное ведение журнала-учета консультационной и методической помощи с отметками.	2		
19	Участие в родительских собраниях с выступлениями на актуальные темы (за каждое)	2		

20	Сопровождение воспитанников с родителями (законными представителями) на ЦПМПК, ТПМПК	1		
21	Построение доверительных отношений с родителями (законными представителями)	2		
22	Работа с неблагополучными семьями	2		
4. Общие показатели				
23	Наличие общественной нагрузки			
	работа в комиссиях по разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности: (по распределению стимулирующих средств, аттестационная, жюри конкурсов, эксперт и т.д.)	2		
	работа в творческих группах (при наличии приказа)	2		
	посещение МО (вне рабочего времени не менее 3-х за квартал)	3		
	членство в профсоюзе	2		
	участие в субботнике	2		
24	Создание и реализация авторской методической разработки, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка	2		
25	Участие педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения в роли педагога-наставника	2		
26	Наличие конкретных предложений в отношении улучшения образовательной программы и участие в их внедрении	1		
27	Участие педагога в значимых конкурсах («Педагог года», «Пчелка», «За нравственный подвиг учителя» и тд)	5		
28	Количество комментариев к публикациям в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте» (педагогов и родителей группы) 10 и более в месяц	3		
29	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	4		
30	Работа на группе с большой наполняемостью	2		
31	Участие в утренниках	3		
32	Участие в семинарах, методических объединениях, круглых столах и тд. Участие в педагогических советах. (наличие подтверждающих документов, онлайн-курсов. Обязательное предоставление справок, сертификатов, дипломов)	3		
33	Повышение квалификации педагогического работника по приоритетным сверх нормативно установленного количества часов.	3		
34	Организация и сопровождение воспитанников на экскурсии, спортивные и иные мероприятия вне детского сада	2		
35	Ведение платной образовательной услуги	4		
36	Работа без больничных	3		
Итого:				
Максимальное количество баллов/ фактические баллы		100		

Председатель Комиссии: _____

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____
- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____
- представитель педагогов _____
- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности
ОЗНАКОМЛЕН _____

(подпись, расшифровка)

**Критерии оценки качества профессиональной деятельности
педагога-психолога МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»**

ФИО _____

месяц _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценки (баллы)	Само оценка специалиста	Решение комиссии
1. Качество образовательного процесса				
1	Систематическое ведение личного блога, сайта, мини – сайта, страницы в соц.сетях по направлению педагогической деятельности (1 раз в 4 месяца)	2		
2	Индивидуальное сопровождение по обеспечению адаптации «тревожных» воспитанников (в начале учебного года, после долгого отсутствия в МБДОУ). Обязательное предоставление аналитической справки по результатам мониторинга и ведение всей необходимой документации			
	Ведется эпизодически	1		
	Ведется системно	3		
3	Своевременное оформление и предоставление запрашиваемой информации администрацией	4		
4	Изготовление авторских дидактических игр и пособий, насыщение РППС, закрепленного за специалистом помещения	2		
5	Оснащение кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)	2		
6	Взаимодействие с воспитателями групп, учителями-логопедами, музыкальным руководителем.			
	Ведется эпизодически	1		
	Ведется системно	3		
7	Организация взаимодействия с педагогами групп (консультирование по организации РППС в группах, по использованию игр психологической направленности в различных видах деятельности)	3		
8	Качественное и частое проведение индивидуальных занятий с воспитанниками (чаще 1 раза в неделю)	2		
9	Наличие проектов познавательного характера, не предусмотренных годовым планом работы ДОО	3		
10	Выявление особых достижений у детей (одаренности), наблюдение за динамикой их развития	2		
11	Наличие публикаций в печатных изданиях по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках на уровне:			
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	3		
	Региональном, всероссийском	4		
12	Помощь и предоставление воспитателям групп публикаций, научно-публицистических статей на актуальные темы для размещения их в родительских чатах	2		
13	Публикация авторских материалов в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте». Ведение родительского чата с публикацией научно-публицистических статей на актуальные темы. (предоставление скринов старшему воспитателю и членам комиссии)			
	1 раз в месяц	1		
	2 и более раза в месяц	3		
14	Результативность и участие в конкурсах педагогической направленности (очно) на уровне			
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	3		
	Региональном, всероссийском	4		
15	Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения	3		
	муниципальный уровень (рейтинг МБДОУ)	4		
	Региональный, всероссийский			
2. Качество оздоровительной работы				
16	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей – отсутствие детского травматизма	2		
3. Организация работы с родителями				
17	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей в группах			
	1 раз в месяц	2		
	2 раза в месяц	3		
18	Работа в консультационном пункте МБДОУ. Обязательное ведение журнала-учета консультационной и методической помощи с отметками	1		
19	Оказание консультационной и методической помощи родителям (законным представителям) воспитанников, посещающих МБДОУ, предотвращение конфликтных ситуаций. Обязательное ведение журнала-учета консультационной и методической помощи с отметками	1		

20	Участие в родительских собраниях с выступлениями на актуальные темы (баллы начисляются за каждое)	2		
21	Проведение тренингов и всеобучей для родителей (законных представителей) по актуальным темам	3		
22	Построение доверительных отношений с родителями (законными представителями)	2		
23	Работа с неблагополучными семьями	2		
4. Общие показатели				
24	Наличие общественной нагрузки			
	Работа в комиссиях по разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности: (по распределению стимулирующих средств, аттестационная, жюри конкурсов, эксперт и т.д.)	2		
	работа в творческих группах (при наличии приказа)			
	членство в профсоюзе	2		
	участие в субботнике	2		
25	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	2		
26	Наличие конкретных предложений в отношении улучшения образовательной программы и участие в их внедрении	1		
27	Участие в семинарах, методических объединениях, круглых столах и т.д. Участие в педагогических советах. (наличие подтверждающих документов, онлайн-курсов. Обязательное предоставление справок, сертификатов, дипломов)	3		
28	Участие педагога в значимых конкурсах («Педагог года», «Пчелка», «За нравственный подвиг учителя» и т.д.)	5		
29	Проведение тренингов и всеобучей для педагогов ДОО по предупреждению выгорания и т.д.	3		
30	Качественное выполнение обязанностей дежурного администратора	1		
31	Ведение платной образовательной деятельности	4		
32	Создание и реализация авторской методической разработки, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка	2		
33	Количество комментариев к публикациям в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте» 10 и более в месяц	3		
34	Участие педагогического работника в программе наставничества образовательного учреждения по модели педагог-наставник	2		
35	Повышение квалификации педагогического работника сверх нормативно установленного количества часов	3		
36	Организация и сопровождение воспитанников на экскурсии, спортивные и иные мероприятия вне детского сада	2		
37	Работа без больничных	3		
Итого:		100		
Максимальное количество баллов/ фактические баллы				

Председатель Комиссии: _____

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____
- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____
- представитель педагогов _____
- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности
ОЗНАКОМЛЕН _____

(подпись, расшифровка)

**Критерии оценки качества профессиональной деятельности
музыкального руководителя МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»**

ФИО _____

месяц _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценки (балл)	Сам ооц енк а спе циа лис та	Ре шен ие ком исс ии
1. Качество образовательного процесса				
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление музыкального зала к праздникам).	4		
2	Содержание в соответствии с требованиями СанПиН помещений, оборудования атрибутов и т.д. Соответствие развивающей среды в музыкальном зале программным требованиям, возрастным особенностям детей; использование творческого подхода, реализация инновационных технологий в развивающей среде.	4		
3	Своевременное предоставление запрашиваемой информации администрацией. Ведение журнала утверждения утренников.	3		
4	Проведение диагностики и индивидуальная коррекционно-развивающая работа, направленная на формирование и развитие двигательных и речевых сфер (взаимодействие с учителем-логопедом)			
	Ведется эпизодически	1		
	Ведется системно	3		
5	Изготовление атрибутов и костюмов к мероприятиям, утренникам и праздникам	4		
6	Создание и реализация авторской методической разработки, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка	4		
7	Наличие и применение продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН.	3		
8	Выявление особых достижений у детей (одаренности), наблюдение за динамикой их развития	2		
9	Качественное и частое проведение индивидуальных занятий с воспитанниками (чаще 1 раза в неделю)	2		
10	Наличие проектов, не предусмотренных годовым планом работы ДОО	3		
11	Организация взаимодействия с педагогами групп (консультирование по организации музыкальных центров в группах, по использованию музыки в различных видах деятельности по проведению музыкальных занятий, праздников и т.д.)	3		
12	Помощь и предоставление воспитателям групп публикаций, научно-публицистических статей на актуальные темы для размещения в родительских чатах. Подборки статей из методических журналов по разделу «Музыкальное воспитание дошкольников».	3		
13	Наличие публикаций в печатных изданиях по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках на уровне:			
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	3		
	Региональном, всероссийском	4		
14	Публикация авторских материалов в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте». Ведение родительского чата с публикацией научно-публицистических статей на актуальные темы. (предоставление скринов старшему воспитателю и членам комиссии)			
	1 раз в месяц	1		
	2 и более раза в месяц	3		
15	Результативность и участие в конкурсах педагогической направленности (очно) на уровне:			
	учреждения	2		
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	3		
	Региональном, всероссийском	4		
16	Результативность и участие воспитанников (детских коллективов, команд) в конкурсах, фестивалях и т.д. (очно) за каждый конкурс на уровне:			
	учреждения	2		
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	3		
	Региональном, Всероссийском	4		

2. Качество оздоровительной работы				
17	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей – отсутствие детского травматизма	2		
18	Проведение мероприятий по программе здоровьесбережения: музыкально-спортивные праздники совместно с физкультурным руководителем, педагогом-психологом, учителем-логопедом и воспитателями групп (развлечения)	5		
3. Организация работы с родителями				
19	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей в группах:			
	1 раз в месяц	1		
	2 раза в месяц	2		
4. Общие показатели				
20	Наличие общественной нагрузки:			
	работа в комиссиях (аттестационная, жюри конкурсов, эксперт)	2		
	работа в творческих группах (при наличии приказа)	2		
	посещение МО (вне рабочего времени не менее 3-х за квартал)	3		
	членство в профсоюзе	2		
	участие в субботнике	2		
21	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	2		
22	Наличие конкретных предложений в отношении улучшения образовательной программы и участие в их внедрении	1		
23	Количество комментариев к публикациям в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте» 10 и более в месяц	4		
24	Проведение открытых мероприятий выше уровня учреждения муниципальном (рейтинг МБДОУ) Региональном, всероссийском	3		
25	Повышение квалификации педагогического работника сверх нормативно установленного количества часов.	4		
26	Ведение платной образовательной деятельности	3		
27	Творческий подход (не повторяющиеся мотивы) в украшении музыкального зала к значимым событиям и праздникам	4		
28	Подготовка приветственных выступлений воспитанников для методических мероприятий различного уровня	5		
29	Участие в семинарах, методических объединениях, круглых столах и тд. Участие в педагогических советах. (наличие подтверждающих документов, онлайн-курсов. Обязательное предоставление справок, сертификатов, дипломов)	4		
30	Организация и сопровождение воспитанников на экскурсии, спортивные и иные мероприятия вне детского сада	3		
31	Работа без больничных	2		
Итого:		3		
Максимальное количество баллов/ фактические баллы				
Председатель Комиссии: _____		100		

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____
- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____
- представитель педагогов _____
- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности ОЗНАКОМЛЕН

(подпись, расшифровка)

**Критерии оценки качества профессиональной деятельности
инструктора по физической культуре МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»**

ФИО _____

месяц _____

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценки (балл)	Самоо ценка специа листа	Ре шен ие ком исс ии
1. Качество образовательного процесса				
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление музыкального зала к праздникам).	4		
	Содержание в соответствии с требованиями СанПиН помещений, оборудования, атрибутов и т.д. Соответствие развивающей среды в спортивном зале программным требованиям, возрастным особенностям детей; -использование творческого подхода, реализация инновационных технологий в развивающей среде.	4		
2	Своевременное предоставление запрашиваемой информации администрацией.	3		
3	Проведение диагностики и индивидуальная коррекционно-развивающая работа, направленная на формирование и развитие двигательных и речевых сфер (взаимодействие с учителем-логопедом)			
	Ведется эпизодически	1		
	Ведется системно	3		
4	Изготовление атрибутов и костюмов к мероприятиям, утренникам и праздникам.	5		
5	Создание и реализация авторской методической разработки, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка	4		
6	Наличие и применение продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН.	3		
7	Выявление особых достижений у детей (одаренности), наблюдение за динамикой их развития	2		
8	Качественное и частое проведение индивидуальных занятий с воспитанниками (чаще 1 раза в неделю)	2		
9	Наличие проектов, не предусмотренных годовым планом работы ДОО	3		
10	Организация взаимодействия с педагогами групп (консультирование по организации центров двигательной активности в группах, по использованию спортивных тренажеров)	5		
11	Помощь и предоставление воспитателям групп публикаций, научно-публицистических статей на актуальные темы для размещения в родительских чатах. Подборки статей из методических журналов и газет по разделу «Физическое воспитание дошкольников».	4		
12	Наличие публикаций в печатных изданиях по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках на уровне:			
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	3		
	Региональном, всероссийском	4		
13	Публикация авторских материалов в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте». Ведение родительского чата с публикацией научно-публицистических статей на актуальные темы. (предоставление скринов старшему воспитателю и членам комиссии)			
	1 раз в месяц	1		
	2 и более раза в месяц	3		
14	Результативность и участие в конкурсах педагогической направленности (очно) на уровне:			
	учреждения	1		
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	3		
	Региональном, всероссийском	4		
15	Выявление творческих способностей детей. Результативность и участие воспитанников (детских коллективов, команд) в конкурсах, фестивалях и т.д. (очно) за каждый конкурс на уровне:			
	учреждения	1		
	муниципальном (рейтинг МБДОУ)	3		
	Региональном, Всероссийском	4		
2. Качество оздоровительной работы				
16	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей – отсутствие детского травматизма	2		
17	Проведение мероприятий по программе здоровьесбережения	5		

18	Музыкально-спортивные праздники совместно с музыкальным руководителем и воспитателями групп	5		
3. Организация работы с родителями				
19	Систематическая смена информационных материалов на стендах для родителей в группах:			
	1 раз в месяц	1		
	2 раза в месяц	2		
4. Общие показатели				
20	Наличие общественной нагрузки			
	работа в комиссиях (аттестационная, жюри конкурсов, эксперт)	2		
	работа в творческих группах (при наличии приказа)	2		
	посещение МО (вне рабочего времени не менее 3-х за квартал)	3		
	членство в профсоюзе	2		
	участие в субботнике	2		
21	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	2		
22	Ведение платной образовательной услуги	4		
23	Повышение квалификации педагогического работника сверх нормативно установленного количества часов.	2		
24	Наличие конкретных предложений в отношении улучшения образовательной программы и участие в их внедрении	1		
25	Количество комментариев к публикациям в официальной группе МБДОУ в «ВКонтакте» 10 и более в месяц	3		
26	Подготовка приветственных выступлений воспитанников для методических мероприятий различного уровня	4		
27	Участие в семинарах, методических объединениях, круглых столах и тд. Участие в педагогических советах. (наличие подтверждающих документов, онлайн-курсов. Обязательное предоставление справок, сертификатов, дипломов)	3		
28	Организация и сопровождение воспитанников на экскурсии, спортивные и иные мероприятия вне детского сада	2		
29	Работа без больничных	3		
Итого:				
Максимальное количество баллов/ фактические баллы		100		

Председатель Комиссии: _____

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____
- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____
- представитель педагогов _____
- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности ОЗНАКОМЛЕН

(подпись, расшифровка)

**Критерии оценки качества и результативности трудовой деятельности младшего воспитателя
МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценки (балл)	Само оцен ка специалиста	Решение комиссии
1. Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.	Содержание всех помещений группы в соответствии с санитарно – эпидемиологическими требованиями: - наличие замечаний; -отсутствие замечаний	0 13		
2.	Участие в утреннике, помощь воспитателю в его проведении.	13		
3.	Качество осуществления воспитательных функций: 1) Сервировка, прием пищи 2) Участие в осуществлении режимных моментов 3) Участие в подготовке к занятиям 4) соблюдение графика проветривания	5 5 5 5		
4.	Исполнительская дисциплина: 1) Соблюдение норм трудовой дисциплины 2) Бережное отношение к инвентарю, экономия воды, электроэнергии	5 5		
5.	Охрана жизни и здоровья детей, ОТ и ПБ Выполнение инструкций по ОТ, ПБ, ЭБ - наличие замечаний; -отсутствие замечаний	0 4		
6.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	без замечаний – 1 балл		
3. Качество оздоровительной работы				
7.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей – отсутствие детского травматизма	4		
8.	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, закаливание, оказание необходимой помощи воспитателю по обучению детей навыкам самообслуживания.	10		
9.	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, помощь воспитателю	5		
4. Организация работы с родителями (законными представителями)				
10.	Предотвращение конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб	1		
5. Общие показатели				
11.	Наличие общественной нагрузки:			
	членство в профсоюзе	1		
	участие в субботнике	2		
	ремонтные работы в группе	3		
12.	Личное участие в жизни ДОУ 1) Участие в мероприятиях группы и МБДОУ 2) Участие в оформлении интерьера помещений и территории МБДОУ	5 5		
13.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями (помощь в украшении музыкального зала и снятию декораций в музыкальном зале)	3		
Итого:				
Максимальное количество баллов/ фактические баллы		100		

Председатель Комиссии: _____

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____
- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____
- представитель педагогов _____
- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности
ОЗНАКОМЛЕН _____

(подпись, расшифровка)

**Критерии оценки качества и результативности трудовой деятельности повара МБДОУ «ЦРР
детский сад № 32»**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценки (балл)	Самоо- ценка специа- листа	Реше- ние коми- ссии
1. Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.	Содержание пищеблока МБДОУ в соответствии с санитарно – эпидемиологическими требованиями: - наличие замечаний; -отсутствие замечаний	0 10		
2.	Приготовление пищи (приготовление пищи согласно меню-требования; соблюдение технологического процесса приготовления пищи) - выполняется в полном объеме и своевременно; - выполняется с незначительными нарушениями; - выполняется с грубыми нарушениями	10 3 0		
3.	Проведение раздачи приготовленных блюд, соблюдая температурный режим - выполняется в полном объеме и своевременно; - выполняется с незначительными нарушениями; - выполняется с грубыми нарушениями	10 3 0		
4.	Исполнительская дисциплина - соблюдение норм трудовой дисциплины; - бережное отношение к инвентарю, экономия воды, электроэнергии	5 5		
5.	Качество и эффективность хозяйственной деятельности: - Отсутствие замечаний надзорных органов по выполнению требований инструкций по охране труда и технике безопасности; - Отсутствие предписаний Роспотребнадзора; - Отсутствие нареканий, замечаний со стороны родителей; - Контроль за рациональным использованием рабочего времени; - Контроль за обеспечением санитарно-гигиенического состояния пищеблока МБДОУ; - Экономичное использование тепло- и энергоресурсов	5 5 5 5 5 5		
6.	Выполнение инструкций по ОТ, ПБ, ЭБ - наличие замечаний; -отсутствие замечаний	0 6		
7.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	6		
8.	Выполнение дополнительных видов работ, осуществляемых наряду с основными обязанностями (погрузочно-разгрузочные работы)	6		
9.	Предотвращение конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб	1		
10.	участие в субботнике	2		
11.	ремонтные работы в МБДОУ	3		
Итого:				
Максимальное количество баллов/ фактические баллы		100		

Председатель Комиссии: _____

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____
- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____
- представитель педагогов _____
- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности ОЗНАКОМЛЕН

(подпись, расшифровка)

**Критерии оценки качества и результативности трудовой деятельности начальника хозяйственного
отдела МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценки (баллы)	Само оценка специалиста	Решение комиссии
1. Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.	Содержание всех помещений МБДОУ в соответствии с санитарно – эпидемиологическими требованиями: - наличие замечаний; -отсутствие замечаний	0 15		
2.	Укрепление материально-технической базы (приобретение, эффективность использования и сохранность материальных ценностей МБДОУ)	14		
3.	Создание благоприятных условий для функционирования всех служб МБДОУ (координация деятельности обслуживающего персонала МБДОУ)	14		
4.	Исполнительская дисциплина (своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.): - своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов; - соблюдение норм трудовой дисциплины; - бережное отношение к инвентарю, экономия воды, электроэнергии	5 5 5		
5.	Качество и эффективность хозяйственной деятельности: - Отсутствие замечаний надзорных органов по выполнению требований инструкций по охране труда и технике безопасности; - Отсутствие предписаний Роспотребнадзора; - Отсутствие нареканий, замечаний со стороны родителей; - Контроль за рациональным использованием рабочего времени; - Контроль за обеспечением санитарно-гигиенического состояния МБДОУ; - Экономичное использование тепло- и энергоресурсов	6 6 6 6		
6.	Охрана жизни и здоровья работников детей, ОТ и ПБ Выполнение инструкций по ОТ, ПБ, ЭБ - наличие замечаний; -отсутствие замечаний	0 6		
7.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	6		
8.	Предотвращение конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб	1		
9.	участие в субботнике	2		
10.	ремонтные работы в МБДОУ	3		
Итого:				
Максимальное количество баллов/ фактические баллы		100		

Председатель Комиссии: _____

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____
- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____
- представитель педагогов _____
- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности ОЗНАКОМЛЕН

(подпись, расшифровка)

**Критерии оценки качества и результативности трудовой деятельности делопроизводителя
МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»**

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценки (балл)	Сам ооц енк а спе циа лис та	Ре шен ие ком исс ии
1.	Своевременное и грамотное ведение служебной документации: - документационное обеспечение кадровой деятельности МБДОУ; - подготовка, регистрация, согласование, сопровождение и сохранность служебной документации деятельности МБДОУ в соответствии с Номенклатурой дел	20 20		
2.	Соблюдение законодательных и нормативно-методических требований, регламентирующих правила оформления и составления документов дел: - наличие замечаний; - отсутствие замечаний, актов, предписаний производства	0 20		
3.	Систематизация, хранение текущего архива и документов законченного делопроизводства: - своевременная регистрация, систематизация текущего архива; - качественная подготовка и сдача документов в архив	10 10		
4.	Исполнительская дисциплина (своевременное представление требуемой информации) - своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов; - соблюдение норм трудовой дисциплины; - бережное отношение к оборудованию МБДОУ.	5 5		
5.	Охрана жизни и здоровья. Выполнение инструкций по ОТ, ПБ, ЭБ - наличие замечаний; -отсутствие замечаний	0 5		
6.	участие в субботнике	2		
7.	ремонтные работы в МБДОУ	3		
Итого:				
Максимальное количество баллов/ фактические баллы		100		

Председатель Комиссии: _____

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____
- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____
- представитель педагогов _____
- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности ОЗНАКОМЛЕН

(подпись, расшифровка)

Критерии оценки качества и результативности трудовой деятельности младшего обслуживающего персонала (машиниста по стрике и ремонту белья и спецодежды, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) МБДОУ «ЦРР детский сад № 32»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Шкала оценки (балл)	Само оцен ка специ алиста	Решение комиссии
1. Результативность деятельности по обеспечению качества предоставляемых услуг				
1.	Содержание всех помещений МБДОУ в соответствии с санитарно – эпидемиологическими требованиями: - наличие замечаний; -отсутствие замечаний	0 17		
2.	Качество и эффективность выполняемой работы: 1) Сохранность материальных ценностей и бережное отношение к ним; 2) Отсутствие замечаний по выполнению требований инструкций по охране труда и технике безопасности; 3) Отсутствие предписаний СЭС; 4) Отсутствие нареканий, замечаний администрации МБДОУ и со стороны родителей; 5) Рациональное использование рабочего времени; 6) Качественное обеспечение санитарно-гигиенического состояния рабочего места; 7) Экономичное использование тепло- и энергоресурсов	6 6 6 6 6 6		
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - соблюдение норм трудовой дисциплины; - бережное отношение к инвентарю, экономия воды, электроэнергии	6 5 5 5		
6.	Охрана жизни и здоровья работников детей, ОТ и ПБ Выполнение инструкций по ОТ, ПБ, ЭБ - наличие замечаний; -отсутствие замечаний	0 13		
7.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	10		
9.	участие в субботнике	2		
10	ремонтные работы в МБДОУ	3		
Итого:				
Максимальное количество баллов/ фактические баллы		100		

Председатель Комиссии: _____

Члены Комиссии:

- Заместитель Комиссии (он же секретарь) _____

- председатель профсоюзного комитета (ПК) _____

- представитель педагогов _____

- представитель младшего обслуживающего персонала _____

Работник с установленными критериями оценки качества профессиональной деятельности ОЗНАКОМЛЕН

(подпись, расшифровка)

Проставлено, пронумеровано и скреплено печатью 50

(информация) листов

заведующий МБДОУ «ЦРР «детский сад» № 32»

Г.Н. Капицына

