


СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания трудового
коллектива

 О.В.Барсукова
от «28» 03 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ
«Детский сад № 3 «Дюймовочка»

 Е.Т.Ерошкина
от «28» 03 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**«О распределении стимулирующей части фонда оплаты
труда работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
«Детский сад № 3 «Дюймовочка»**

ПРИНЯТ

решением общего собрания
трудоого коллектива
муниципального дошкольного образовательного автономного
учреждения «Детский сад № 3 «Дюймовочка»
«28» марта 2024 года

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Положение) разработано для Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №3 «Дюймовочка» (далее – МДОАУ), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 3 «Дюймовочка»

1.2. Положение является локальным нормативным актом МДОАУ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МДОАУ, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.3. Положение принимается на общем собрании работников МДОАУ и утверждается заведующим МДОАУ.

1.4. Положение распространяется на все категории работников МДОАУ, всех постоянных, временных работников, а также совместителей.

1.5. МДОАУ имеет право вносить дополнения и изменения в отдельные статьи данного Положения, а также вводить непредусмотренные системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

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

2. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

2.1. Средства на стимулирующие выплаты педагогического, обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

2.2. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

Перечень и размеры доплат устанавливаются в бальном отношении, а также могут быть выражены в фиксированной сумме (денежном выражении). Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом нагрузки ежемесячно на основании приказа заведующего МДОАУ. Распределение стимулирующих выплат осуществляется по итогам каждого месяца.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании данного Положения, на определенный период (месяц), но не больше одного года, максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно распределяет выплаты стимулирующего характера с учетом оценочных листов результативности профессиональной деятельности воспитателей и специалистов.

2.4. Выплаты стимулирующего характера не носят постоянный характер, зависят от результатов работы, финансовых возможностей МДОАУ.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ, НАДБАВОК РАБОТНИКАМ

3.1. Порядок выплаты надбавок, доплат и материального поощрения работников МДОАУ, а также их размеры устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

3.2. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год. Премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников.

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от выполнения установленных показателей стимулирования.

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников по должностям.

Критерии оценки для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда разрабатываются комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам и принимаются на Общем собрании трудового коллектива. Критерии, определяющие стимулирующие выплаты, могут предоставляться работникам для самоанализа ежемесячно, ежеквартально или на год до 25 числа следующего месяца за отчетным периодом.

3.5. Перечнем критериев оценки работников учитывается весь спектр профессиональной деятельности педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МДОАУ, а также виды деятельности, выходящие за рамки должностных обязанностей, т.е. напряженность, интенсивность труда.

3.6. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации членов комиссии о показателях деятельности работников, которая предоставляется заведующему МДОАУ по итогам месяца, квартала, полугодия или учебного года.

3.7. Вопросы материального стимулирования рассматриваются заведующим МДОАУ совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат и оформляются протоколом заседания комиссии. Комиссия назначается приказом заведующего МДОАУ сроком на один учебный год.

3.8. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работника осуществляется комиссией МДОАУ по итогам полученной от членов администрации аналитической информации о выполнении качественных показателей, являющихся основанием для стимулирования.

3.9. Комиссия рассматривает материалы по итогам месяца (квартала), составляет карты стимулирующих выплат работникам на основании утвержденных критериев (*Приложение № 1*).

Председатель комиссии предоставляет для согласования заведующему МДОАУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат. На основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда заведующий издает приказ на начисление выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МДОАУ не позднее 28-го числа следующего за отчетным периодом месяца.

3.10. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждаются приказом заведующего МДОАУ.

3.11. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.12. Стимулирующие выплаты к должностному окладу работников могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующего МДОАУ за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава МДОАУ и Правил внутреннего трудового распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

Размер стимулирующих выплат работникам МДОАУ определяется следующим образом:

1. Произвести подсчет баллов за прошедший период по максимально возможному количеству критериев и показателей, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности работника в рамках внутреннего контроля МДОАУ для каждого работника.

2. Суммировать баллы всех работников (общая сумма баллов).

3. Ежемесячно размер стимулирующей части ФОТ, определенного для работников МДОАУ, делится на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес в рублях каждого балла за текущий месяц для педагогических и иных работников.

4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого педагогического и иного работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за текущий месяц. Выплачиваются стимулирующие выплаты ежемесячно.

5. ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

5.1. В целях материального стимулирования работников в ДОУ применяются следующие виды материального стимулирования:

- Надбавки;
- Доплаты;
- Премии;
- Материальная помощь.

5.2. **Надбавки** являются дополнительными денежными выплатами и устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, за высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

5.3. **Доплаты** устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

5.4. **Премии** – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда МДОАУ в целом. В МДОАУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ДОУ. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

5.5. **Материальная помощь** – выплата, предоставляемая работнику в особых случаях на основании личного заявления работника. Материальная помощь оказывается при наличии экономии фонда оплаты труда.

6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Основанием для предоставления выплат из стимулирующей части фонда является результативность деятельности работников по следующим направлениям:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- исполнение требований законодательства;
- создание условий, использование современных методик и технологий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности МДОАУ, совершенствование форм и методов обучения и воспитания детей;
- социальное партнерство, активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
- создание оптимальных условий для осуществления учебно – воспитательного процесса;
- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д., спортивным мероприятиям, в том числе на уровне посёлка, региона, РФ);
- активное участие в инновационной деятельности (разработка и реализация совместно со специалистами творческих социальных проектов, направленных на развитие МДОАУ, освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик, программы развития);
- разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа МДОАУ у родителей и общественности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;

- улучшение материально-технической базы МДОАУ через ведение платных дополнительных образовательных услуг;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий, публикаций в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.;
- продуктивное участие в методических объединениях;
- обобщение и представление своего профессионального опыта на различных уровнях (внутри МДОАУ, поселковом, районном, региональном и др. уровнях). Активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п. Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров и т.п.;
- отсутствие (или снижение количества) пропускаемых воспитанниками дето-дней (уменьшение пропусков по болезни и по иным причинам);
- победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ и разовых поручений;
- организация, проведение и участие в мероприятиях, способствующих сохранению, укреплению и восстановлению физического здоровья детей (вакцинация, лечебно-профилактические мероприятия и пр.) и сотрудников (вакцинация);
- ответственное отношение к своему здоровью работников, проведение и участие в профилактических мероприятиях, в мероприятиях за здоровый образ жизни и т.п. (проведение профилактических прививок, участие в спортивных мероприятиях, секциях);
- результативность работы с родителями (отсутствие долгов по оплате за детский сад, активное привлечение родителей к уставной деятельности, проведение акций, использование нетрадиционных форм сотрудничества);
- интенсивность и напряженность, связанные с особыми условиями труда (карантинные мероприятия, работа в условиях отсутствия сменного персонала, адаптационные мероприятия и пр.);
- качественная подготовка к весеннее - летнему оздоровительному периоду, новому учебному году, зимнему периоду;
- качественное документационное и материально – техническое обеспечение;
- совершенствование условий финансово – хозяйственной деятельности;
- активное участие в общественной жизни образовательного учреждения;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ДОУ, требований охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности.

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего МДОАУ ежемесячно в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества обучения, воспитания и качества выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда работников МДОАУ.

7.3. Надбавки могут быть установлены как основным работникам МДОАУ, так и работающим по совместительству.

7.4. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

7.5. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушением трудовой дисциплины.

7.6. Размер надбавок устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

7.7. Надбавки выплачиваются за фактически отработанное время.

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

7.9. К выплатам стимулирующего характера относятся

7.9.1. показатели стимулирования за реализацию отдельных видов деятельности МДОАУ (разовые). (Приложение 2);

7.9.2. Показатели стимулирования за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МДОАУ среди населения (разовые) (Приложение № 3);

8. ПОРЯДОК И РЕГЛАМЕНТ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ ПОощРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

8.1. В МДОАУ могут производиться иные поощрительные выплаты и выплачиваться в МДОАУ за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда.

8.2. Выплата устанавливается приказом заведующего МДОАУ по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат, в виде разовых премий к знаменательным и праздничным датам и материальной помощи (на основании письменного заявления работника).

8.3. К иным поощрительным выплатам относятся:

- юбилейная дата сотрудника (50, 55, 60, 65 лет);
- знаменательные и праздничные даты (День дошкольного работника, 8 Марта, Новый год, юбилей детского сада) — размер премиальных выплат к праздничным и знаменательным датам определяется следующим образом: сумма, выделенная на поощрение делится пропорционально на всех награждаемых.

- материальная помощь (с рассмотрения заявления членами комиссии).

8.4. Размер иных поощрительных и разовых выплат не зависит от фактически отработанного времени.

8.5. Не использованные средства экономии за иные поощрительные выплаты переходят в премиальные выплаты по итогам работы.

9. КРИТЕРИИ УМЕНЬШЕНИЯ ИЛИ ЛИШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

9.1. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение.

9.1.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

9.1.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

9.1.3. Нарушение правил техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности.

9.1.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

9.1.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

9.1.6. Применение (в том числе однократное) методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника, а также совершение другого аморального проступка.

9.1.7. Детский травматизм по вине работника.

9.1.8. Высокий уровень заболеваемости сотрудника (злоупотребление больничными листами).

9.1.9. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания, закаливания, режима дня и пр.

9.1.10. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы МДОАУ.

9.1.11. Пассивность в жизнедеятельности и участии в общественных мероприятиях внутри ДОУ и на других уровнях.

9.1.12. Наличие значительных ошибок в ведении документации.

9.1.13. Несвоевременное исполнение или неисполнение приказов, распоряжений заведующего МДОАУ.

9.1.14. Создание конфликтной ситуации (в коллективах работников, родителей) по вине работника.

9.2. Лишение стимулирующих выплат или уменьшение их размера осуществляется за тот расчетный период, в котором имело место упущение в работе.

9.3. Полностью лишаются выплат и премий работники МДОАУ в случае:

- несчастного случая с ребенком;
- уличения в хищении;
- появления на работе в нетрезвом состоянии;
- грубого, неоднократного нарушения Инструкций по охране жизни и здоровья детей, охране труда, техники безопасности и пожарной безопасности, должностной инструкции, Устава МДОАУ, Правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушения трудовой дисциплины;

- недобросовестного отношения к работе.

9.4. Все случаи выплат стимулирующего характера и их лишения рассматриваются заведующим МДОАУ и Комиссией по распределению стимулирующего фонда в индивидуальном порядке в каждом случае.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Заведующий МДОАУ, члены Комиссии по распределению стимулирующего фонда несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, предусмотренных настоящим Положением.

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и действует в МДОАУ до принятия нового положения «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №3 «Дюймовочка», либо до внесения изменений и дополнений в настоящее Положение.

**Оценочный лист
эффективности деятельности педагогического работника**

_____ за _____
(должность, ФИО) (период)

Критерии	Показатели критериев	Баллы	Само оценка	Оценка экспертной группы	Комментарии
1	2	3	4	5	
Охрана жизни и здоровья	Посещаемость воспитанников занятий	70-80% -1 балл 81-90% -2 балла 91-100% - 3 балла			
	Адаптация вновь поступивших детей	до 5 детей – 1 балл от 6 до 10 – 2 балла от 11 и выше -3 балла			
	Заболеваемость	0% - 2 балла 5-10% - 1 балл выше 10% - 0 баллов			
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий: наличие дидактического материала, картотек, пособий и т.д.	до 2 баллов			
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	1 балл – отсутствие детского травматизма; Лишение баллов по всем показателям – травматизм зафиксирован			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса воспитанников	Очное участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях и т.д., подтверждённое сертификатами, дипломами, грамотами)				
	Конкурсах на уровне ДОУ				
	участие	1 балл			
	призовые места	2 балла			
	Конкурсах на муниципальном уровне				
	участие	2 балл			
	призовые места	3 балла			
	Конкурс на областном уровне				
	участие	2 балла			
	призовые места	3 балла			
	Дистанционное участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях и т.д., подтверждённое сертификатами, дипломами, грамотами)				
	Конкурсы разного уровня на веб-порталах	1 балл			
	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	1 балл			
Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам мониторинга <i>(по итогам года)</i>	3 балла –низкий уровень до 15 %, высокий – более 25%, остальные – средний; 2 балла - низкий уровень 10-15%, высокий – 15-25 %, остальные средний; 1 балл – низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные средний.				

	Пополнение РППС, разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями. Использование авторских презентаций в образовательном процессе (указать образовательные сайты)	до 2 баллов			
	Конкурсы для педагогов разного уровня на веб-порталах	1 балл			
	Участие педагогов в мероприятиях различного уровня, повышающих имидж ДОУ (смотр-конкурсы, фестивали, слеты, соревнования и т.д.)	Участие - до 2 баллов; 3 место – 3 балла; 2 место – 4 балла; 1 место – 5 баллов			
	Наличие собственных разработанных сценариев мероприятий, конспектов занятий	1 балл			
	Участие педагога в культурном досуге (ведущий, роль)	до 2 баллов			
	Участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог года», «Воспитать человека», «Педагогический дебют» и т.д.)				
	Участие	3 балла			
	Победа	5 баллов			
	Своевременная сдача документации	1 балл – документация ведётся правильно, своевременно, сдается во время 0 баллов – замечания по отчётам			
Иновационная деятельность	Ведение экспериментальной (инновационной) работы в рамках экспериментальной (опорной) площадки (по результату)	3 балла			
	Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставка работ, отчетная документация по проекту)	3 балла			
Осуществление дополнительных работ	Организация развивающей среды прогулочной площадки (озеленение, тематическое оформление, благоустройство территории детского сада)	2 балла			
	Ведение кружковой деятельности (за пределы основной нагрузки)	1 балл – наличие программы, плана и графика, проведение отчетных мероприятий за отчетный период			
	Участие в оформлении мероприятий разного уровня и направленности (разработка концепции украшения помещений, изготовление атрибутов, костюмов,	до 2 баллов (в зависимости от сложности)			

	оформление выставки в холле)				
Достижения в области ИКТ	Использование самостоятельно разработанных интерактивных презентаций и игровых пособий в образовательном процессе	1 балл – до 2 презентаций 2 балла – до 4 презентаций 3 балла – свыше 4 <i>(количество слайдов учитывается)</i>			
	Предоставление и размещение актуальной информации на официальных веб - сайтах ДООУ (сайт, телеграмм, ВК, СМИ и т.д.)	1 балл - предоставление до 3 публикаций; 2 балла - от 4 и выше; 1 балл - размещение			
	Ведение личного сайта (предоставление ссылки на самостоятельно разработанный материал)	до 2 баллов			
Эффективное взаимодействие с родителями	Использование вариативных форм взаимодействия с родителями: нетрадиционные родительские собрания, развлекательные и познавательные мероприятия, клубные часы и т.д. <i>(качество участия, протокола, фотоотчета)</i>	до 2 балла			
	Поддержка педагогом позитивной инициативы родителей (законных представителей) <i>(наличие продукта: дидактическая игра, целевая прогулка, экскурсия, мастер-классы, выставка, благоустройство территории и групповых помещений, пополнение РППС (за каждую реализованную родителями инициативу)</i>	до 2 баллов			
	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	1 балл - жалоб и конфликтов не зафиксировано Лишение баллов по всем показателям за квартал – конфликт или жалоба за пределы ДООУ			
	Отсутствие задолженности по родительской плате	1 балл – отсутствие долгов (за предыдущий месяц)			
Итого					

Оценочный лист
эффективности деятельности педагогического работника
старший воспитатель за _____

КРИТЕРИИ	ПОКАЗАТЕЛЬ КРИТЕРИЕВ	БАЛЛЫ	Само оценка	оценка экспертной группы
Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса и высокая эффективность организации работ по реализации программ детского сада.	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом			
	до 10%	2 балла		
	от 10% и выше	3 балла		
	Профессиональные достижения воспитателей и педагогов по направлениям курируемых старшим воспитателем.	2-3 балла		
	Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по актуальным вопросам дошкольного образования.	1-2 балла		
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, психолого-медико-педагогических консилиумах, работа в социуме (выступления, организация выставок и др.).	1-4 балла		
	Результативность работы с разнообразными групповыми формами методической работы (педагогические советы, семинары-практикумы, консультации по актуальным проблемам педагогики, творческие микрогруппы, деловые игры, открытые просмотры и др.)	1-3 балла		
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес старшего воспитателя со стороны родителей (законных представителей) воспитанников учреждения, педагогов, специалистов отдела МЦ и др.	2-3 балла		
Результативное участие в инновационной деятельности	Использование мультимедийных презентаций и Интернет-ресурсов в образовательном процессе.	2-5 баллов		
	Участие различного уровня экспериментальных площадках	3 балла		
	Участие различного уровня сетевом взаимодействии	2 балла		
	Участие в конкурсном движении	1 балл		
	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций участие в конференциях в режиме on-line, использование электронных учебно-	2-4 балла		

	методических комплектов, самостоятельно разработанных; электронных учебно-методических комплектов, дистанционных форм обучения в установленном порядке)			
	Применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	1-3 балла		
Высокая эффективность разработанных программ и организации работы методического кабинета, способствующая достижению позитивных результатов воспитания.	Доступность и качество методической информации имеющейся в методическом кабинете учреждения.	2-5 баллов		
	Оснащенность методического кабинета учреждения систематизированными, наглядными и дидактическими материалами	2-5 баллов		
	Качественное оформление методической документации (образовательной программы, программы развития учреждения, материалов оперативно-тематического контроля и т.д.)	2-5 баллов		
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников, подтвердивших заявленную категорию	3 балла		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя

за отчетный период **20** г

Критерии и показатели	Баллы	Пояснения	Балл педагога	Балл комиссии
1. Реализация дополнительных проектов (программ): <ul style="list-style-type: none"> • Педагогом самостоятельно разработан и реализован проект (программа) • Является участником общего или группового проекта (программы). 	5 б 4 б	Оформление документации в соответствии с требованиями к проекту		
2. Подготовка детей с концертными номерами в социум	3 б			
3. Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, выставках, соревнованиях и иных конкурсных мероприятиях (за групповое и подгрупповое участие в одном конкурсе, выставке, соревнованиях и т.д. оценивается как за одного): <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный и региональный уровень • Муниципальный уровень • Институционный уровень 	4 б 3 б 2 б	Подтверждение		
4. Участие педагога в конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • Федеральный и региональный уровень • Муниципальный уровень • Институционный уровень 	3 б 2 б 1 б	Подтверждение		
5. Трансляция передового педагогического опыта (публикации в научных сборниках, диссеминация своего опыта на международных сайтах, выступление на конференциях, форумах, семинарах, проведение мастер классов, открытых мероприятий и т.д.): <ul style="list-style-type: none"> - Региональный уровень - Муниципальный уровень 	5 4 3	Перечислить (дату, форму участия)		

- Институционный уровень				
6. Предоставление актуальной информации о деятельности педагога на сайте ДОУ	3 б	Просмотр странички педагога		
7. Работа педагога без больничного листа	4 б			
8.Выполнение работ сверх должностных обязанностей:				
• работа в комиссиях	3 б			
• работа в консультационном центре	3 б			
• работа во временных творческих группах	3 б			
9.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей по поводу конфликтных ситуаций	4 б	Письменная жалоба, обращение родителя		
10.Проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников: □ Разработка и проведение воспитателем в группе мероприятий с участием родителей и воспитанников (семейные гостиные, музыкальные семейные праздники, ярмарки, открытые занятия для родителей, конкурсы, развлечения и прочие досуговые мероприятия) – 1 мероприятие	5 б	Перечислить (дату проведения, тему и форму проведения)		
11.Музыкальное сопровождение мероприятий в ДОУ у других педагогов	3 б			
Использование информационно-коммуникативных технологий в воспитательно-образовательном процессе (проведение занятий с использованием интерактивных и мультимедийных средств обучения, видео - и аудиоаппаратуры):		Контроль за использованием видео презентаций, слайдов, познавательных фильмов в образовательном процессе		
• Постоянно	4			
• Эпизодически	2			
• Не используется	0			
12.Организация художественно-эстетической развивающей среды в ДОУ и наличие методического обеспечения качественного уровня музыкального развития дошкольников (наличие нотной библиотеки, фонотеки, инструментария для музицирования, музыкальные уголки в группах и т.д.)				
• наличие и использование	3			
• отсутствие	0			
• Оформление музыкального стенда для родителей	3			
13.Оформление участка в соответствии с сезоном (создание игровых центров, эстетичность, благоустройство и уборка территории):		Перечислить то, что сделано в течение месяца		
• в течение месяца	3 б			
• отсутствие	0 б			
Итого:				

_____ / _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя

1	Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе	1-2
2	Участие в праздниках и мероприятиях ДОУ	1 - 2
3	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	1- 2
4	Участие в благоустройстве территории ДОУ	1 – 2
5	Помощь воспитателю в проведении образовательной деятельности (Педагогический день, педсоветы, родительские собрания, праздники и развлечения)	5
6	Оказание помощи детям- инвалидам	5
7	Помощь воспитателю в адаптационный период в I младших группах (нового набора)	5
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1-2
9	Посещаемость детей. Ясельные группы: - выше 50% - выше 55% - выше 60% Дошкольные группы: - выше 50% - выше 60% - выше 70% Подменные младшие воспитатели - исходя из средней посещаемости по детскому саду в месяц либо исходя из посещаемости группы, на которой отработано большее количество часов в заданный период	1 балл 3 балла 5 баллов 1 балл 3 балла 5 баллов

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности профессиональной деятельности завхоза

1	Участие в праздниках и мероприятиях ДОУ	1- 5
2	Ведение документации без замечаний	1- 2
3	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	1- 5
4	Участие в благоустройстве территории ДОУ	1- 5
5	Организация работы по выполнению предписаний вышестоящих организаций	1- 5

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности профессиональной деятельности повара

1	Участие в праздниках и мероприятиях ДОУ	1-2
2	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	1-2
3	Участие в благоустройстве территории ДОУ	1- 2
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1-2

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

результативности профессиональной деятельности кухонного работника

1	Участие в праздниках и мероприятиях ДОУ	1-2
2	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	1-2
3	Участие в благоустройстве территории ДОУ	1- 2
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1-2

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности профессиональной деятельности кастелянши,
машиниста по стирке и ремонту спецодежды

1	Участие в праздниках и мероприятиях ДОУ	1- 2
2	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	1- 2
3	Участие в благоустройстве участка ДОУ	1- 2
4	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	1- 2
5	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	1-2

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности профессиональной деятельности кладовщика

1	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	до 1
2	Работа в системе «Меркурий»	до 1
3	Ведение документации без замечаний	до 2
4	Участие в благоустройстве территории ДОУ	до 2
5	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	до 1
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	до 2

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

1	Ведение документации без замечаний	до 1
2	Выполнение ремонтных работ в помещениях ДОУ	до 2
3	Участие в благоустройстве территории ДОУ	до 3
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	до 3