

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад №8 г. Выборга»  
МБДОУ "Детский сад №8 г. Выборга"**

---

**СОГЛАСОВАНО**

Общим собранием  
работников МБДОУ  
«Детский сад №8 г.  
Выборга» от 30.07.2024 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом  
МБДОУ "Детский сад №8 г. Выборга"  
от 30.07.2024 г. № 31

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда и стимулировании**  
**работников МБДОУ "Детский сад №8 г. Выборга"**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Детский сад №8 г. Выборга» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 21.07.2021 г. № 2689 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности в новой редакции» (далее – Положение № 2689)

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками МБДОУ "Детский сад №8 г. Выборга" (далее – работники, Учреждение)

1.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения и определяет порядок оплаты труда и установления стимулирующих выплат работникам.

1.4. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад №8 г. Выборга» (далее - Учреждение) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.5. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему согласовываются с учетом мнения представительного органа Учреждения, заслушиваются Общим собранием работников, утверждаются и вводятся в действие приказом заведующего.

1.6. Срок действия настоящего Положения до принятия нового.

## **2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним**

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются приказом руководителя Учреждения, а руководителя Учреждения – приказом комитета образования МО «Выборгский район ЛО» с учетом требований и особенностей, установленных Положением № 2689.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке муниципальной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных Положением №2689, а также установление должностных окладов

(окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.4. Межуровневые коэффициенты по должностям устанавливаются: педагогические работники (Приложение №1), учебно-вспомогательный персонал, рабочие, специалисты и служащие (Приложение №2) к настоящему Положению.

2.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих Учреждения.

2.6. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы, с учетом межуровневого коэффициента.

2.7. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации.

2.8. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для педагогических работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, педагог-психолог	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.9. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Положением № 2689 в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Почетное звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.10. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается распоряжением комитета образования в трудовом договоре, в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им Учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

Установление должностного оклада руководителя Учреждения сверх минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу, осуществляется в порядке, установленном распоряжением комитета образования.

2.11. Должностные оклады по должностям заместитель руководителя, главный бухгалтер устанавливаются в размере:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения – для заместителя руководителя Учреждения;
- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения – для главного бухгалтера Учреждения.

2.12. Величина СДО определяется путем деления минимального уровня должностных окладов работников, отнесенных к основному персоналу на штатную численность.

2.13. К основному персоналу Учреждения относятся: педагогический персонал.

2.14. Величина СДО подлежит перерасчету в случае:

изменения расчетной величины, в соответствии с решением совета депутатов муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области на соответствующий год и плановый период» и решения совета депутатов муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области «О бюджете муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области на соответствующий год и плановый период»;

изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения, изменения штатного расписания учреждения – не более 2-раз в год по состоянию на 1 сентября и (или) 1 января каждого календарного года.

2.15. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя, и устанавливается для Учреждения в следующем размере:

Группа по оплате труда руководителя	Коэффициент масштаба управления
4	2,25

2.16. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителя и коэффициента масштаба управления для Учреждения ежегодно утверждается распоряжением комитета образования на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

### **3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат**

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом заведующего по Учреждению в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников или в абсолютных размерах.

3.2. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.3. Размеры компенсационных выплат работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

Должность	Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада
Повар	3 класс, покл.3.1	4%

3.4. Компенсационные выплаты педагогическим работникам, младшим воспитателям за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, назначаются в полном размере в случае работы со специальными (компенсирующими) группами, также при работе со смешанными (комбинированными) группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей от общей численности группы (групп):

Должность	Надбавка за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей и комбинированной направленности
Учитель-логопед	20%
Учитель-дефектолог	20%
Педагог-психолог	20%
Воспитатель	20%
Младший воспитатель	20%
Музыкальный руководитель	20%
Инструктор по физической культуре	20%

3.5. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных Положением № 2689. При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

#### 4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются по распоряжению комитета образования.

4.4. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.2. настоящего Положения, не допускается.

4.5. Установление всех стимулирующих выплат работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.6. Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения избирается Общим собранием работников Учреждения путем голосования.

4.7. Суммы стимулирующих выплат предоставляются главным бухгалтером Учреждения, в виде справки, для рассмотрения членам комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам (Приложение №3).

#### 4.8. Премияльные выплаты по итогам работы

4.8.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут осуществляться:

- руководителю Учреждения - по итогам работы Учреждения;
- работникам Учреждения - по итогам работы конкретного работника.

4.8.2. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно.

4.8.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании оценки эффективности и результативности их деятельности за отчетный период в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности, установленными настоящим Положением.

4.8.4. Оценка показателей эффективности и результативности работы каждого работника установленными критериями эффективности и результативности деятельности отражается в оценочном листе (Приложение №4) до 22 числа текущего месяца.

Оценочный лист содержит следующую информацию:

- достигнутые значения индикаторов по критериям эффективности и результативности деятельности, установленные настоящим Положением;
- набранная сумма баллов.

4.8.5. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается настоящим Положением в зависимости от суммы баллов, начисленных работнику за конкретные показатели выполненной работы на основании критериев, определенных настоящим Положением (в Положении указано максимальное количество баллов по каждому критерию).

Максимальное количество баллов по категориям работников Учреждения:

- педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал - не более 100 баллов
- административно-управленческий - не более 200 баллов.

«Стоимость» одного балла по Учреждению утверждается ежемесячно и рассчитывается как частное от размера фонда премияльной выплаты по итогам работы по категориям работников и суммы набранных баллов (после повторной оценки) по категориям работников.

4.8.6. Размер премияльной выплаты по итогам работы каждого работника Учреждения зависит от количества набранных баллов по установленным настоящим Положением показателям критериев эффективности и результативности деятельности и определяется исходя из «стоимости» одного балла по следующему алгоритму:

- количество баллов по показателям эффективности и результативности деятельности = итог баллов;
- итог баллов \* «стоимость» одного балла по категории работника = премияльная выплата по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное работником Учреждения время и рассчитываются как количество набранных работником баллов, умноженное на частное от деления отработанных работником дней на общее количество рабочих дней в месяце. Перерасчет делается на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.8.7. Оценивание индикаторов премияльной выплаты по итогам работы производится по следующему алгоритму:

- весь персонал Учреждения, включая совместителей, самостоятельно, ежемесячно до 22-ого числа, заполняет оценочный лист:  
 работник в соответствии с критериями показателей эффективности и результативности проводит самооценку;  
 в оценочном листе проставляет баллы для расчета премиальной выплаты по итогам работы заработной платы;  
 сдает оценочный лист в комиссию по установлению стимулирующих выплат;
- комиссия по установлению стимулирующих выплат проводит оценку каждого работника и производит расчет премиальной выплаты по итогам работы; расчетный размер премиальной выплаты по итогам работы производится персонально по каждому работнику; при обнаружении необоснованного оценивания сотрудником своих заслуг, комиссия вправе, обосновав свое решение, аннулировать эти баллы, ознакомив сотрудника под личную подпись с принятым решением;
- комиссия принимает решение об установлении премиальной выплаты по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии;
- решение комиссии оформляется протоколом;
- на основании протокола заведующий издает приказ об установлении премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения.

4.8.8. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

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

Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания в следующем месяце.

#### **4.9. Стимулирующая надбавка по итогам работы**

4.9.1. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

4.9.2. При оценивании эффективности и результативности деятельности работника по критериям эффективности и результативности (Приложение №5), которые оцениваются не чаще одного раза в квартал стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу.

4.9.3. Максимальный размер стимулирующей надбавки по итогам работы составляет 100% должностного оклада работника.

4.9.4. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал.

4.9.5. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы за месяц и стимулирующей надбавки по итогам работы за квартал, критерии показателей эффективности и результативности деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от

критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

**4.10. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам Учреждения осуществляются по решению руководителя Учреждения, утверждаются распорядительным актом, на учебный год или по итогам выполненных важных (срочных) работ и устанавливаются в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем по согласованию с учетом мнения представительного органа Учреждения и комиссии по установлению стимулирующих выплат (Приложение №3).

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам Учреждения не может превышать 5 % базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ начисляются за фактически отработанное работником Учреждения время и рассчитываются как частное отработанных дней в месяц умноженных на сумму выплаты и всего рабочих дней в месяц. Перерасчет делается на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

**4.11.** Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается до 100% базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

**4.12. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям) выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда в рамках поощрения и устанавливаются в размере:**

- к профессиональному празднику Дню дошкольного работника. Размер премиальных выплат устанавливается в фиксированной сумме по письменному приказу руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда. Премияльная выплата к профессиональному празднику выплачивается за фактически отработанные месяцы за предыдущий учебный год.
- к юбилейным датам работников (50 и 55 лет и каждые последующие 5 лет) в размере 20% от должностного оклада работника;
- в связи с награждением:
  - государственными наградами Российской Федерации – 100% от должностного оклада работника;
  - ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти – 80% от должностного оклада работника;
  - наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного Собрания Ленинградской области – 50% от должностного оклада работника;
  - органов местного самоуправления, комитета образования – 30% от должностного оклада работника;
  - грамотами Учреждения – 20% от должностного оклада работника.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

**4.13.** Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

**4.14.** Стимулирующие выплаты работнику не начисляются и не выплачиваются в следующих случаях:

- выявление в отчетном периоде фактов предоставления искаженной информации о деятельности Учреждения на сайтах, среди родительской общественности;



- выявление в отчетном периоде нарушений соблюдения работником антикоррупционного законодательства;
- несоблюдение работником санитарных норм и правил по содержанию групповых помещений, кабинетов, территории;
- несоблюдение правил охраны жизни и здоровья детей, техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма среди воспитанников;
- несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- в случае применения дисциплинарного взыскания.

4.15. Решение обо всех стимулирующих выплатах работникам принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат, оформляется протоколом, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. На основании протокола руководитель издает приказ.

## **5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

5.1. Материальная помощь выплачивается работнику в размере до 100% от должностного оклада работника. Размер выплаты указывается письменному приказу руководителя учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги) или близкого родственника, а также лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим (находящимся на иждивении);
- в связи с выходом на пенсию.

5.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

## **6. Делопроизводство**

6.1. Протоколы заседаний комиссии по установлению стимулирующих выплат, его решения оформляются секретарем из числа членов комиссии, каждый протокол подписывается руководителем Учреждения и членами комиссии.

6.2. Протоколы заседаний комиссии вносятся в номенклатуру дел Учреждения и хранятся в его канцелярии.

## **7. Заключительное положение**

Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

**Межуровневые коэффициенты педагогических работников**

<b>Структурное подразделение</b>	<b>Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификация</b>	<b>Межуровневый коэффициент</b>
Педагогический персонал	Учитель-дефектолог (с высшим образованием)	2,00
	Учитель-логопед (с высшим образованием)	2,00
	Педагог-психолог (с высшим образованием)	1,90
	Старший воспитатель (с высшим образованием)	2,00
	Воспитатель (с высшим образованием)	1,90
	Воспитатель (без высшего образованием)	1,60
	Инструктор по физической культуре (с высшим образованием)	1,75
	Инструктор по физической культуре (без высшего образованием)	1,45
	Музыкальный руководитель (с высшим образованием)	1,75
	Музыкальный руководитель (без высшего образованием)	1,45

Межуровневые коэффициенты педагогических работников

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификация	Межуровневый коэффициент
АУП	Заведующий	
	Заместитель заведующего	90% (от оклада заведующего)
	Главный бухгалтер	80% (от оклада заведующего)
Учебно-вспомогательный персонал	Младший воспитатель (с высшим образованием)	1,50
	Младший воспитатель (без высшего образованием)	1,35
Служащие	Заведующий хозяйством	1,55
	Делопроизводитель	1,20
	Бухгалтер	1,95
	Контрактный управляющий	2,5
Рабочие	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,20
	Кухонный рабочий	1,05
	Кладовщик	1,05
	Кастелянша	1,05
	Дворник	1,05
	Уборщик производственных помещений	1,05
	Повар	1,40
	Кухонный рабочий	1,05
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	1,05	

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 г. Выборга»**

**СПРАВКА**

по стимулирующим выплатам для выплаты премиальных выплат сотрудникам

в \_\_\_\_\_ месяце 20\_\_ г. составляет:

№ п/п	Категории сотрудников	Сумма
<b>Местный бюджет</b>		
1.	Рабочие	
Общая сумма к распределению:		
<b>Областной бюджет</b>		
2.	Педагогические работники	
3.	Учебно- вспомогательный персонал	
4.	Служащие	
5.	Рабочие	
Общая сумма к распределению:		

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист заместителя по безопасности  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский  
сад №8 г. Выборга»**

Заместитель заведующего по безопасности \_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	заведующего	комиссии
Качественное выполнение работы	За организацию, ведение работы по ПБ, контроль за соблюдением требований ПБ	15			
	Эффективность и своевременность принятия и исполнения управленческих решений	10			
	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам противопожарной безопасности, гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций	10			
	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам охраны труда	10			
	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам соблюдения контрольно-пропускного режима в Учреждении	5			
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	5			
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	10			
	За высокий коэффициент сохранения жизни и здоровья воспитанников и сотрудников, отсутствие травматизма, связанного с нарушением ТБ, ОТ, ПБ	15			
Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	10				
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	10			
<b>Общее количество баллов</b>					

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист бухгалтера  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 г. Выборга»**

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	заведующего	комиссии
Качественное выполнение работы	Эффективность и своевременность принятия и исполнения управленческих решений	5			
	За своевременную и достоверную сдачу отчётности, бухгалтерской документации в отдел статистики, Пенсионный фонд, ИФНС по ВР ЛО, МУ «ВРЦФБО» и другие инстанции (по запросу).	15			
	Повышение уровня квалификации (посещение курсов с предоставлением подтверждающего документа)	5			
	Качественное ведение документации	25			
	За бесперебойную работу по выплате заработной платы (начисление зар. платы, налогов, отчетность, приказы)	25			
	За отсутствие просроченной кредиторской задолженности и остатков средств на счете Учреждения на конец отчетного периода (март, июнь, сентябрь, декабрь)	5			
	Работа с архивом МБДОУ, архивными документами.	5			
	Качественное выполнение финансовой дисциплины (своевременное и качественное оформление документации и ведение учетной политики МБДОУ).	25			
	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке годовой и периодической отчетной документации и т.п.).	5			
	Сохранность и эффективное использование оргтехники	5			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	5			
	Непрерывная работа в течении месяца	5			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике МБДОУ	5			
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких результатов	10			
	работа в комиссиях Учреждения	5			
<b>Общее количество баллов</b>		155			

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист контрактного управляющего  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский  
сад №8 г. Выборга»**

Контрактный управляющий \_\_\_\_\_ за период 20 г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	сам ооценка	заведущего	комиссии
Качественное выполнение работы	За высокое качество планирования закупок	10			
	За своевременное участие в выборе поставщика и ведение с ними переговоров в целях определения состояния конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, итд.	5			
	За своевременное размещение в единой информационной системе плана-закупок закупок	10			
	За своевременное привлечение специализированную организацию МКУ «ЕУМЗ»	5			
	За разъездной характер работы	3			
	За своевременное заключение контрактов / договоров и исполнение их.	10			
	Своевременное согласование заключаемых договоров с представителями учредителя	5			
	За своевременное составления и размещения в ЕИС отчеты о закупках у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций	5			
	Отсутствие замечаний по итогам проверок: осуществление Закупок по ФЗ 44	5			
	Участие в экспертизе результата закупок, приемки товаров	5			
	Организация на стадии планирования закупок консультаций с поставщиками (подрядчиками, исполнителями) в целях определения состояния конкурентной среды и определения наилучших технологий и других решений для обеспечения нужд	10			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	5			
	Непрерывная работа в течении месяца	2			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	За своевременную подготовку документов о приемке результатов отдельного этапа исполнения контрактов/ договоров, а также поставленного товара, выполненной работы или оказанной услуги	5			
	За организацию оплаты поставленного товара, выполненной работы, оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контрактов/ договоров.	5			
	Работа в комиссиях Учреждения	5			
<b>Общее количество баллов</b>					

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист бухгалтера  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 г. Выборга»**

Бухгалтер \_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		Положительно	самооценка	заведующего	комиссии
Качественное выполнение работы	Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике МБДОУ	15			
	Качественное и своевременное оформление и предоставление отчетов по компенсационным выплатам.	15			
	Своевременная выдача квитанций на оплату и отсутствие ошибок при начислении родительской платы.	10			
	Высокая результативность работы с внебюджетными средствами, в т.ч. от приносящей доход деятельности (своевременная обработка выписок из лицевого счета, сверка с потребителями услуг и т.п.)	10			
	Качественное ведение документации	5			
	Качественная и своевременная сверка с поставщиками продуктов питания и складом.	10			
	Контроль денежных норм питания воспитанников и сотрудников	5			
Интенсивность и напряженность работы	Сохранность и эффективное использование оргтехники	5			
	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	5			
	Непрерывная работа в течении месяца	5			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей, в т.ч. высокое качество и своевременность проведения инвентаризации	10			
<b>Общее количество баллов</b>		100			

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист делопроизводителя  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 г. Выборга»**

Делопроизводитель \_\_\_\_\_ за период 20 г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	Зав. хозяйством	комиссии
Качественное выполнение работы	Высокий уровень ведения документации. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности. Отсутствие нарушений правил ведения делопроизводства.	20			
	Формирование и ведение базы данных воспитанников и сотрудников учреждения	10			
	Работа с архивом МБДОУ, архивными документами	5			
	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей.	10			
	Качественное и своевременное оформление договоров на образовательные услуги с потребителями услуг.	5			
	Отсутствие замечаний по итогам проверок	5			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	5			
	Непрерывная работа в течение месяца	5			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	Участие в субботниках	5			
	Повышение уровня квалификации (посещение курсов с предоставлением подтверждающего документа)	10			
	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда и пожарной безопасности (по итогам проверки)	5			
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	10			
<b>Общее количество баллов</b>		100			

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_.

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист заведующего хозяйством  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский  
сад №8 г. Выборга»**

Заведующий хозяйством \_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_ **20** г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	заведующего	комиссии
Качественное выполнение работы	За высокое качество подготовки, организации и проведения текущего и косметического ремонта	5			
	За организацию и проведение благоустройства территории, субботников	5			
	За оформление технической документации и договоров с поставщиками, контроль за выполнением договоров	10			
	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	10			
	За организацию и контроль за работой учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.	10			
	Эффективность и своевременность принятия и исполнения управленческих решений	10			
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации).	5			
	За экономию воды, тепла, ресурсов	5			
	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	5			
	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	5			
	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	10			
	Представление информации об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности на сайт РГИС, Модуль.	10			
	За ведения табеля учета рабочего времени	5			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	3			
	Непрерывная работа в течении месяца	2			
<b>Общее количество баллов</b>		100			

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист младшего воспитателя  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 г. Выборга»**

Младший Воспитатель \_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_ **20** г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	Зав. Хозяйством	комиссии
Организация оздоровительной работы	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе 1.Свыше 98% 2.От 80% до 97% 3.От 75% до 80%	3 2 1			
	Отсутствие травматизма у воспитанников	2			
Соблюдение норм СанПиН	соответствие маркировки уборочного инвентаря, его хранение	3			
	строгое выполнение требований графика уборки помещений	5			
	своевременная подготовка помещения к зимнему и к весеннему сезону (мытьё, утепление окон)	5			
	соблюдение графика проветривания помещений	3			
За образцовую организацию детского питания:	качественное и своевременное выполнение санитарно-эпидемиологических требований СанПиН (дополнительная работа во время карантинных мероприятий, работа с дез. средствами)	10			
	соблюдение сервировки стола в соответствии с возрастом детей (наличие ложек, вилок, ножей, салфеток, скатертей)	2			
	получение пищи на пищеблоке в соответствии с графиком выдачи пищи	2			
Активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса:	применение посуды в соответствии с маркировкой	2			
	Этика при построении взаимоотношений с детьми, создание условий психологического комфорта в режимных моментах	3			
	оказание помощи педагогам в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий (Проведение гимнастики, закаливания)	5			
	оказание помощи педагогам в проведении экскурсий, походов	5			
Интенсивность и напряженность работы	оказание помощи педагогам в изготовлении пособий, дидактических игр и т.п.	3			
	оказание помощи педагогам в проведении непрерывной образовательной деятельности	3			
	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	1			
	Непрерывная работа в течение месяца	2			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	3			
	- Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности (в т.ч. применение спецодежды)	3			
	Благоустройство территории МБДОУ, инициатива (наличие клумб, уход за ними, расчистка и оформление игровой площадки и т.д.), выполнение ремонтных работ и покраски	5			
	Помощь в организации мероприятий (участие в праздниках, развлечениях, досугах)	5			
	участие в субботниках, мелких косметических ремонтах и других производственных мероприятиях Учреждения	5			
	работа в комиссиях Учреждения	5			
	оформление интерьера Учреждения (по сезонам, по тематике)	5			
изготовление атрибутов, декораций, костюмов к праздничным мероприятиям	5				
Высокая результативность выполнения наиболее сложных работ	5				
<b>Общее количество баллов</b>		100			

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_.

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист повара  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №8 г. Выборга»**

Повар \_\_\_\_\_ за период 20 г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	Зав.хоз. хозяйство	комиссии
Качественное выполнение работы	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	20			
	Отсутствие замечаний по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	5			
	Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований по содержанию рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в соответствии требованиям СанПиН	10			
	Эффективная организация питания сотрудников	10			
	Немеханизированный ручной труд	10			
	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	10			
	Ответственное отношение к сохранности инструментария и оборудования	5			
	Качественное и своевременное выполнение санитарно-эпидемиологических требований СанПиН (дополнительная работа во время карантинных мероприятий, работа с дез. средствами)	10			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	5			
	Непрерывная работа в течении месяца	5			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	5			
<b>Общее количество баллов:</b>		100			

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ .

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист кладовщика  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский  
сад №8 г. Выборга»**

Кладовщик \_\_\_\_\_ за период 20 г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	Зав. хозяйством	комиссии
Качественное выполнение работы	За содержание рабочего места, образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	20			
	Соблюдение требований охраны труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	5			
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	5			
	За немеханизированный ручной труд	10			
	Качественное и своевременное выполнение санитарно-эпидемиологических требований СанПиН (дополнительная работа во время карантинных мероприятий, работа с дез. средствами)	10			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	5			
	Непрерывная работа в течение месяца	5			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	Эффективная работа с поставщиками продуктов питания по подаче заявок и приемке товаров	5			
	Участие в субботниках	5			
	Заполнение меню-требования	10			
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	10			
	Отсутствие замечаний по соблюдению правил охраны труда и пожарной безопасности (в т.ч. безукоризненное применение и содержание спецодежды в отличном состоянии), отсутствие травматизма	5			
<b>Общее количество баллов</b>		100			

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист кухонного рабочего  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский  
сад №8 г. Выборга»**

Кухонный рабочий \_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_ **20** г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	Зав.хозяйством	комиссии
Качественное выполнение работы	Соблюдение требований охраны труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	10			
	Содержание помещений пищеблока, оборудования, кухонной посуды в соответствии требованиями СанПиН	20			
	Немеханизированный ручной труд	10			
	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	10			
	Ответственное отношение к сохранности инструментария и оборудования	10			
	Качественное и своевременное выполнение санитарно-эпидемиологических требований СанПиН (дополнительная работа во время карантинных мероприятий, работа с дез. средствами)	10			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	5			
	Быстрое и своевременное устранение ошибок либо замечаний контролирующих органов и внутреннего контроля	10			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	- Эффективное использование и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения (в т.ч. экономия водо-, тепло- и энергоресурсов)	10			
<b>Общее количество баллов:</b>					

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_.

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист дворника  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский  
сад №8 г. Выборга»**

Дворник \_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	Зав.хозяйством	комиссии
Качественное выполнение работы	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории, Содержание закрепленной территории в соответствии требованиями СанПиН	10			
	Соблюдение требований охраны труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	5			
	Сложность и напряженность в работ, связанная с погодными условиями (сильные снегопады, обледенения, очистка навесов)	25			
	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории, подстрижка кустов.	10			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	5			
	Участие в субботниках	5			
	Непрерывная работа в течение месяца	5			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	15			
	Благоустройство территории МБДОУ, инициатива (наличие клумб, уход за ними, расчистка и оформление игровой площадки и т.д.), выполнение ремонтных работ и покраски	15			
<b>Общее количество баллов</b>		100			

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист машиниста по стирке и ремонту спецодежды  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский  
сад №8 г. Выборга»**

Машинист по стирке и ремонту спецодежды \_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_ **20** г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	Зав.хозяйством	комиссии
Качественное выполнение работы	За содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений и ремонт белья	25			
	Соблюдение требований охраны труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	10			
	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии.	10			
	Стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.	10			
	Ответственное отношение к сохранности инструментария и оборудования	10			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	5			
	Непрерывная работа в течении месяца	5			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	Помощь в организации мероприятий (участие в праздниках, развлечениях, досугах)	5			
	Участие в субботниках	5			
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	10			
	Общее количество баллов	100			

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту  
зданий  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский  
сад №8 г. Выборга»**

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий \_\_\_\_\_ за период 20 г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	Зав.хозяйством	комиссии
Качественное выполнение работы	Соблюдение требований охраны труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	10			
	За оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	20			
	За сохранность оборудования и инструментов	10			
	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения (в т.ч. экономия водо-, тепло- и энергоресурсов)	10			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	10			
	Непрерывная работа в течении месяца	5			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	Благоустройство территории МБДОУ, инициатива (наличие клумб, уход за ними, расчистка и оформление игровой площадки и т.д.), выполнение ремонтных работ и покраски	3			
	Помощь в организации мероприятий (участие в праздниках, развлечениях, досугах)	2			
	участие в субботниках	5			
	участие в мелких косметических ремонтах и других производственных мероприятиях Учреждения	15			
	изготовление атрибутов, декораций, костюмов к праздничным мероприятиям	5			
<b>Общее количество баллов</b>		100			

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист уборщика производственных помещений  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский  
сад №8 г. Выборга»**

Уборщик производственных помещений \_\_\_\_\_ за период **20** г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	Зав.хозяйством	комиссии
Качественное выполнение работы	Соблюдение требований охраны труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности ( в т.ч. безукоризненное применение и содержание спецодежды в отличном состоянии), отсутствие травматизма	10			
	Содержание помещений в соответствии требованиями СанПиН	10			
	Ответственное отношение к сохранности инструментария и оборудования.	10			
	Качественное и своевременное выполнение санитарно-эпидемиологических требований СанПиН (дополнительная работа во время карантинных мероприятий, работа с дез. средствами)	15			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	5			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	Выполнение обязанностей дежурного администратора	10			
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	10			
	Своевременная подготовка помещения к зимнему и к весеннему сезону (мытьё, утепление окон)	5			
	участие в субботниках	5			
	Благоустройство территории МБДОУ, инициатива (наличие клумб, уход за ними, расчистка и оформление игровой площадки и т.д.)	5			
	участие в мелких косметических ремонтах и других производственных мероприятиях Учреждения	5			
	Обеспечение доступа спец. Транспорта на территорию учреждения	5			
Общее количество баллов		100			

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ .

Приложение 4  
К Положению об оплате труда  
и стимулировании работников  
МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»

**Оценочный лист кастаньяши  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский  
сад №8 г. Выборга»**

кастаньяша \_\_\_\_\_ за период \_\_\_\_\_ **20** г.:

Критерии	Показатель деятельности	Оценка			
		По положению	самооценка	Зав.хозяйством	комиссии
Качественное выполнение работы	За содержание рабочего места в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений и ремонт белья	25			
	Соблюдение требований охраны труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	10			
	Ответственное отношение к сохранности инструментария и оборудования	5			
	Бесперебойная организация смены белья, спецодежды и другого инвентаря	5			
	Эффективная организация мелкого ремонта мягкого инвентаря и постельных принадлежностей	5			
Интенсивность и напряженность работы	<b>Соблюдение профессиональной этики и корпоративной культуры</b> (аккуратный внешний вид, соблюдение дресс-кода, субординации, корректное отношение к коллегам, культура и порядок содержания рабочего места)	10			
	Непрерывная работа в течении месяца	5			
	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителей услуг	5			
	Помощь в организации мероприятий (участие в праздниках, развлечениях, досугах)	2			
	изготовление атрибутов, декораций, костюмов к праздничным мероприятиям	3			
	Участие в субботниках	5			
	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	10			
Общее количество баллов					

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Оценочный лист воспитателя**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад №8 г. Выборга»**

ФИО \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

№	Направления и критерии эффективности деятельности педагогического работника	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка комиссии
1.	<b>КРИТЕРИЙ 1: Эффективная организация физкультурно-оздоровительной работы.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 18		
1.1	Реализация системы комплексных мероприятий, направленных на укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников: - Проведение закаливающих процедур, соблюдение двигательного режима;	3		
	- Взаимодействие со специалистами.	3		
1.2	Положительная динамика посещения воспитанниками МБДОУ (количество посещений на одного воспитанника в месяц в группе): 1.Свыше 98% старший возраст; свыше 91 % младший возраст	5		
	2. От 80% до 97% старший возраст; от 81% до 90% мл. возр.	4		
	3.От 75 % до 80 % младший возраст	3		
2.	<b>Критерий 2: Успешность методической деятельности воспитателя.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 23		
2.1	Участие в организации и проведении методических мероприятий МБДОУ	5		
2.2	Участие в методических и конкурсных мероприятиях различного уровня, публикации во внешних источниках	10		
2.3	Своевременное и качественное предоставление документации и отчетности.	3		
2.4	Повышение квалификации, работа педагога по самообразованию, реализация данного направления в практической деятельности	5		
3.	<b>Критерий 3: Эффективная организация взаимодействия с воспитанниками.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 25		
3.1	Качество проведения непрерывной образовательной и совместной деятельности (любой вид деятельности) с воспитанниками	4		
3.2	Степень организации и качественное проведение досуговых мероприятий с воспитанниками группы	4		
3.3	Участие в подготовке и проведении праздничных мероприятий.	4		
3.4	Реализация дополнительных проектов (качество групповых и индивидуальных проектов, экскурсионных программ), активное и эффективное взаимодействие с социальными партнерами	4		
3.5	Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях (под руководством педагога)	4		
3.6	Обеспечение безопасности детей во время занятий, прогулок, режимных моментов (не допускается оставлять детей без присмотра, не допускается разговоры педагогов по телефону)	5		
4.	<b>Критерий 4: Создание элементов образовательной инфраструктуры</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 9		
4.1	Оформление помещений и территории МБДОУ	4		
4.2	Эффективная организация РППС группы (проектирование, моделирование, обогащение, обновление развивающего пространства)	5		
5.	<b>Критерий 5: Реализация мероприятий, обеспечивающих</b>	Макс. 20		

	<b>взаимодействие с семьями воспитанников</b> <b>Индикаторы:</b>			
5.1	Привлечение родителей к активному участию в жизни МБДОУ (степень участия семей в конкурсном движении, развлечениях, проектах, субботниках и т.п.)	4		
5.2	Высокий показатель удовлетворенности родителей группой, отсутствие обоснованных жалоб и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5		
5.3	Качественная организация и проведение совместных мероприятий с родителями (мастер-классы, практикумы, нетрадиционные родительские собрания и т.п.)	6		
5.4	Полная (исчерпывающая) информация родителей о жизнедеятельности детей в группе, об организации образовательного процесса в условиях ФГОС	5		
6.	<b>Критерий 6: Выполнение работ, не связанных с прямыми должностными обязанностями.</b> <b>Индикаторы:</b>	<b>Макс. 5</b>		
6.1	Работа в комиссиях МБДОУ, в жюри конкурсов.	3		
6.2	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья)	2		
	<b>Общее количество баллов:</b>	<b>100</b>		

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Оценочный лист музыкального руководителя  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №8 г. Выборга»**

ФИО \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

№	Направления и критерии эффективности деятельности педагогического работника	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка комиссии
1.	<b>Критерий 1: Эффективная организация физкультурно-оздоровительной работы.</b>	Макс. 6		
1.1	Реализация системы комплексных мероприятий, направленных на укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников: - Использование здоровьесберегающих технологий. - Взаимодействие с педагогами.	3 3		
2.	<b>Критерий 2: Успешность методической деятельности педагога.</b>	Макс. 28		
2.1	Участие в организации и проведении методических мероприятий МБДОУ	5		
2.2	Участие в методических и конкурсных мероприятиях различного уровня, публикации во внешних источниках	10		
2.3	Своевременное и качественное предоставление документации и отчетности.	3		
2.4	Повышение квалификации, работа педагога по самообразованию, реализация данного направления в практической деятельности	5		
2.5	Разработка и реализация проектов. Участие в коллективных педагогических проектах	5		
3.	<b>Критерий 3: Эффективная организация взаимодействия с воспитанниками.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 27		
3.1	Качество проведения непрерывной образовательной и совместной деятельности с воспитанниками	5		
3.2	Степень организации и качественное проведение досуговых мероприятий с воспитанниками группы	2		
3.3	Участие в подготовке и проведении праздничных мероприятий.	5		
3.4	Реализация дополнительных проектов (качество групповых и индивидуальных проектов), активное и эффективное взаимодействие с социальными партнерами	5		
3.5	Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях (под руководством педагога)	10		
4.	<b>Критерий 4: Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>	Макс. 9		
4.1	Оформление помещений и территории МБДОУ	4		
4.2	Эффективная организация РППС музыкального зала (проектирование, моделирование, обогащение, обновление развивающего пространства)	5		
5.	<b>Критерий 5: Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников</b>	Макс. 15		
5.1	Высокий показатель удовлетворенности родителей музыкальной деятельностью, отсутствие обоснованных жалоб и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5		
5.2	Качественная организация и проведение совместных мероприятий с родителями (мастер-классы, практикумы, нетрадиционные мероприятия с родителями и т.п.)	5		
5.3	Качество информационной поддержки родителей	5		

6.	<b>Критерий 6: Выполнение работ, не связанных с прямыми должностными обязанностями.</b>	<b>Макс. 15</b>		
6.1	Работа в комиссиях МБДОУ, в жюри конкурсов.	5		
6.2	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья)	5		
6.3	Интенсивность и напряжённость работы	5		
<b>Общее количество баллов:</b>		<b>100</b>		

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Оценочный лист инструктора по физической культуре  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №8 г. Выборга»**

ФИО \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

№	Направления и критерии эффективности деятельности педагогического работника	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка комиссии
1.	<b>Критерий 1: Эффективная организация физкультурно-оздоровительной работы.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 9		
1.1	Реализация системы комплексных мероприятий, направленных на укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников: - Использование здоровьесберегающих технологий. - Взаимодействие с педагогами.	3 3		
1.2.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма)	3		
2.	<b>Критерий 2: Успешность методической деятельности педагога.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 23		
2.1	Участие в организации и проведении методических мероприятий МБДОУ	5		
2.2	Участие в методических и конкурсных мероприятиях различного уровня, публикации во внешних источниках	10		
2.3	Своевременное и качественное предоставление документации и отчетности.	3		
2.4	Повышение квалификации, работа педагога по самообразованию, реализация данного направления в практической деятельности	5		
3.	<b>Критерий 3: Эффективная организация взаимодействия с воспитанниками.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 27		
3.1	Качество проведения физкультурных занятий с учётом ФГОС с воспитанниками	5		
3.2	Степень организации и качественное проведение досуговых мероприятий с воспитанниками группы	5 5		
3.3	Участие в подготовке и проведении праздничных мероприятий.	5		
3.4	Реализация дополнительных проектов (качество групповых и индивидуальных проектов), активное и эффективное взаимодействие с социальными партнерами	5		
3.5	Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях (под руководством педагога)	7		
4.	<b>Критерий 4: Создание элементов образовательной инфраструктуры</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 9		
4.1	Оформление спортивного зала, спортивных площадок, площадки по ПДД	4		
4.2	Эффективная организация РППС зала (проектирование, моделирование, обогащение, обновление развивающего пространства)	5		
5.	<b>Критерий 5: Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 15		
5.1	Информационная поддержка родителей в вопросах сохранения, укрепления здоровья воспитанников, создание условий для двигательной активности;	4		
5.2	Высокий показатель удовлетворенности родителей группой,	5		



5.3	отсутствие обоснованных жалоб и высокий уровень решения конфликтных ситуаций Качественная организация и проведение совместных мероприятий с родителями (мастер-классы, совместные занятия, практикумы, нетрадиционные родительские собрания и т.п.)	6		
6.	<b>Критерий 6: Выполнение работ, не связанных с прямыми должностными обязанностями.</b>	<b>Макс. 17</b>		
6.1	Работа в комиссиях МБДОУ, в жюри конкурсов.	5		
6.2	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья)	5		
6.3	Участие педагога в культурном досуге ДОУ (участие в утреннике на другой группе, исполнение роли)	6		
6.4	Ведение странички Вконтакте	1		
	<b>Общее количество баллов:</b>	<b>100</b>		

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Оценочный лист учителя-логопеда  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №8 г. Выборга»**

ФИО \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

№	Направления и критерии эффективности деятельности педагогического работника	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка комиссии
1.	<b>Критерий 1: Эффективная организация физкультурно-оздоровительной работы.</b>	Макс. 6		
1.1	Реализация системы комплексных мероприятий, направленных на укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников:			
	- Использование здоровьесберегающих технологий.	3		
1.2	- Взаимодействие с педагогами	3		
2.	<b>Критерий 2: Успешность методической деятельности педагога.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 28		
2.1	Участие в организации и проведении методических мероприятий МБДОУ	5		
2.2	Участие в методических и конкурсных мероприятиях различного уровня, публикации во внешних источниках	10		
2.3	Своевременное и качественное предоставление документации и отчетности.	3		
2.4	Повышение квалификации, работа педагога по самообразованию, реализация данного направления в практической деятельности	5		
2.5	Разработка и реализация проектов.	5		
3.	<b>Критерий 3: Эффективная организация взаимодействия с воспитанниками.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 30		
3.1	Качество проведения коррекционной работы с учётом ФГОС ДО	5		
3.2	Степень организации и качественное проведение досуговых мероприятий с воспитанниками группы	5		
3.3	Участие в подготовке и проведении праздничных мероприятий.	5		
3.4	Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях (под руководством педагога)	5		
3.5	Своевременное выявление детей с проблемами в группе общеразвивающей направленности	5		
3.6	Использование современных образовательных технологий (ЭОР, ИКТ) в коррекционной работе	5		
4.	<b>Критерий 4: Создание элементов образовательной инфраструктуры</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 9		
4.1	Оснащение кабинета логопеда	4		
4.2	Эффективная организация РППС группы (проектирование, моделирование, обогащение, обновление развивающего пространства)	5		
5.	<b>Критерий 5: Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 17		
5.1	Качество информационной поддержки родителей	5		
5.2	Высокий показатель удовлетворенности родителей, отсутствие обоснованных жалоб и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5		
5.3	Качественная организация и проведение совместных мероприятий с родителями (мастер-классы, практикумы, нетрадиционные	7		

	родительские собрания и т.п.)			
6.	<b>Критерии 6: Выполнение работ, не связанных с прямыми должностными обязанностями.</b> Работа в комиссиях МБДОУ, в жюри конкурсов.	<b>Макс. 14</b>		
6.1	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья)	5		
6.2		5		
	<b>Общее количество баллов:</b>	<b>100</b>		

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Оценочный лист учителя-дефектолога  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №8 г. Выборга»**

ФИО \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

№	Направления и критерии эффективности деятельности педагогического работника	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка комиссии
1.	<b>Критерий 1: Эффективная организация физкультурно-оздоровительной работы.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 8		
1.1	Реализация системы комплексных мероприятий, направленных на укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников: - Использование здоровьесберегающих технологий. - Взаимодействие с педагогами	3 5		
2.	<b>Критерий 2: Успешность методической деятельности педагога.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 34		
2.1	Участие в организации и проведении методических мероприятий МБДОУ	5		
2.2	Участие в методических и конкурсных мероприятиях различного уровня, публикации во внешних источниках	10		
2.3	Своевременное и качественное предоставление документации и отчетности.	3		
2.4	Повышение квалификации, работа педагога по самообразованию, реализация данного направления в практической деятельности	5		
2.5	За сложность, высокое качество и эффективность деятельности, взаимодействие с районной МППК	6		
2.6	Заседание ППк	5		
3.	<b>Критерий 3: Эффективная организация взаимодействия с воспитанниками.</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 25		
3.1	Качество проведения коррекционной работы с учётом ФГОС ДО	5		
3.2	Степень организации и качественное проведение досуговых мероприятий с воспитанниками группы	5		
3.3	Участие в подготовке и проведении праздничных мероприятий.	5		
3.4	Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях (под руководством педагога) Реализация дополнительных проектов (качество групповых и индивидуальных проектов)	5		
4.	<b>Критерии 4: Создание элементов образовательной инфраструктуры</b> <b>Индикаторы:</b>	Макс. 9		
4.1	Оформление кабинета учителя-дефектолога	4		
4.2	Эффективная организация РППС группы (проектирование, моделирование, обогащение, обновление развивающего пространства)	5		
5.	<b>Критерий 5: Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников</b>	Макс. 15		
5.1	Качество информационной поддержки родителей	4		
5.2	Высокий показатель удовлетворенности родителей группой, отсутствие обоснованных жалоб и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5		
5.3	Качественная организация и проведение совместных мероприятий с родителями (мастер-классы, практикумы, нетрадиционные родительские собрания и т.п.)	6		

6.	<b>Критерии 6: Выполнение работ, не связанных с прямыми должностными обязанностями.</b>	<b>Макс. 9</b>		
6.1	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья)	5		
6.2	Активное и эффективное взаимодействие с социальными партнёрами	4		
<b>Общее количество баллов:</b>		<b>100</b>		

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Оценочный лист старшего воспитателя  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №8 г. Выборга»**

ФИО \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

№	Направления и критерии эффективности деятельности педагогического работника	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка комиссии
1.	<b>КРИТЕРИЙ 1: Интенсивность и высокие результаты работы</b> <b>Показатель 1:</b> <b>Ведение общественной работы</b> <b>Индикаторы:</b> 1.1. Работа в органах самоуправления 1.2. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	Макс. 8  3 5		
2.	<b>Показатель 2: Успешность методической деятельности старшего воспитателя.</b> <b>Индикаторы:</b> 2.1 Организации и проведении методических мероприятий МБДОУ 2.2 Результативность участия в конкурсах - участие педагогов в конкурсах, проектах, исследованиях, экспериментах, конференциях: Муниципального уровня Регионального уровня Уровня Российской Федерации 2.3 Продуктивное участие в реализации системы методической работы МБДОУ, в инновационной и научно-методической деятельности: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов 2.4 Своевременное и качественное предоставление документации и отчетности. 2.5 Работа с педагогами по самообразованию, помощь педагогам в реализации ФГОС ДО 2.6 Работа в комиссиях ДОО, в жюри конкурсов 2.7 Ведение сайта ДОО 2.8 ППк ДОО	Макс. 63  5  4 7 10  10  5 5 2 10 5		
	<b>Показатель 3: Повышение авторитета и имиджа ДОО</b> <b>Индикаторы:</b> -Связь со СМИ, с социальными партнёрами - участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах	Макс. 10  5 5		
4.	<b>Показатель 4: Создание элементов образовательной инфраструктуры</b> <b>Индикаторы:</b> 4.1 Эстетическое оформление помещений детского сада; 4.2 Эффективная организация РППС групп (проектирование, моделирование, обогащение, обновление развивающего пространства)	Макс. 4  2 2		

	<b>Показатель 5: Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников</b> <b>Индикаторы:</b>	<b>Макс. 15</b>		
5.1	Активное участие в привлечении родителей к участию в жизни МБДОУ (степень участия семей в конкурсном движении, развлечениях, проектах, субботниках и т.п.)	5		
5.2	Высокий показатель удовлетворенности родителей дошкольным учреждением. Отсутствие обоснованных жалоб и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5		
5.3	Полная (исчерпывающая) информация родителям дошкольного учреждения о жизнедеятельности детей в детском саду, об организации образовательного процесса в условиях ФГОС ДО	5		
	<b>Общее количество баллов:</b>	<b>100</b>		

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Оценочный лист педагога - психолога  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №8 г.Выборга»**

ФИО \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

№	Направления и критерии эффективности деятельности педагогического работника	Баллы по положению	Само-оценка	Оценка комиссии
1.	<b>Критерий 1: Эффективная организация физкультурно-оздоровительной работы. Индикаторы:</b>	Макс. 8		
1.1	Реализация системы комплексных мероприятий, направленных на укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников: - Использование здоровьесберегающих технологий.	3		
1.2	Положительная динамика посещения воспитанниками занятий.	5		
2.	<b>Критерий 2: Успешность методической деятельности педагога. Индикаторы:</b>	Макс. 28		
2.1	Участие в организации и проведении методических мероприятий МБДОУ	5		
2.2	Участие в методических и конкурсных мероприятиях различного уровня, публикации во внешних источниках	10		
2.3	Своевременное и качественное предоставление документации и отчетности.	3		
2.4	Повышение квалификации, работа педагога по самообразованию,	5		
2.5	Заседание ППк	5		
3.	<b>Критерий 3: Эффективная организация взаимодействия с воспитанниками. Индикаторы:</b>	Макс. 25		
3.1	Качество психолого-педагогической поддержки воспитанников в образовательном процессе ДОУ	10		
3.2	Реализация дополнительных проектов (качество групповых и индивидуальных проектов, экскурсионных программ), активное и эффективное взаимодействие с социальными партнерами	5		
3.3	Качественная подготовка воспитанников к участию в конкурсах, фестивалях (под руководством педагога)	5		
3.4	Работа родительского клуба	5		
4.	<b>Критерий 4: Создание элементов образовательной инфраструктуры. Индикаторы:</b>	Макс. 9		
4.1	Оснащение кабинета педагога-психолога	4		
4.2	Эффективная организация РППС группы (проектирование, моделирование, обогащение, обновление развивающего пространства)	5		
5.	<b>Критерий 5: Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников. Индикаторы:</b>	Макс. 20		
5.1	Привлечение родителей к активному участию в жизни МБДОУ (степень участия семей в конкурсном движении, развлечениях, проектах, субботниках и т.п.)	4		
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5		
5.3	Качественная организация и проведение совместных мероприятий с родителями (мастер-классы, практикумы, нетрадиционные родительские собрания и т.п.)	6		
5.4	Качество информационной поддержки родителей	5		



6.	<b>Критерий 6:Выполнение работ, не связанных с прямыми должностными обязанностями.</b>	<b>Макс. 10</b>		
6.1	Работа в комиссиях МБДОУ, в жюри конкурсов.	5		
6.2	Организация и проведение кустовых мероприятий, повышающих имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья)	5		
<b>Общее количество баллов:</b>		<b>100</b>		

Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**Приложение 5**  
**К Положению об оплате труда**  
**и стимулировании работников**  
**МБДОУ «Детский сад № 8 г. Выборга»**

**Критерии оценки показателей эффективности и результативности**

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
1.	Высокое профессиональное мастерство	-владение передовыми технологиями и методами работы 10%
		-высокий уровень профессиональной подготовки 10%
		-быстрое выполнению задач и увеличению производительности 10%
2.	Соблюдения правил трудовой дисциплины	- своевременный приход и уход с работы, соблюдение режима труда и отдыха 10%
		- выполнение распоряжения руководителя, сохранность оборудования
		-отсутствие замечаний 10%
		- соблюдение режимных моментов 10%
3.	Интенсивность работы	-степень нервного напряжения при выполнении работ 10%
		-темп работы 10%
		-количеству работ, выполненных за конкретный период времени 10%
		-владение передовыми технологиями 10%

1% = 1 баллу

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 176582781996954633309689447090513787464982389965

Владелец Боксер Ирина Александровна

Действителен с 05.03.2024 по 05.03.2025