
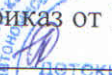


Департамент образования Администрации города Екатеринбурга  
Управление образования Ленинского района  
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 50

620144, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 144 А Тел. (343) 257 32 16  
[mdou50@eduekb.ru](mailto:mdou50@eduekb.ru)

Председатель Общего собрания  
работников МАДОУ- детский сад № 50  
 / Глазырина И.Н. /  
«29» декабря 2021г.

Утверждено:  
Заведующий МАДОУ – детский сад № 50  
приказ от 10.01.2022 № 9  
 / Аллакимова О.С. /



Принято:  
на заседании Общего собрания работников  
МАДОУ – детский сад № 50  
протокол № 6 от 29.12.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ  
МАДОУ - ДЕТСКИЙ САД № 50

Екатеринбург

1.1. Настоящее Положение о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера и премирования работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 50 (далее Положение) разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Постановления Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (в редакции Постановлений Администрации города Екатеринбурга от 26.12.2019 № 3074, от 06.05.2020 № 845);
- Уставом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 50 (далее МАДОУ);
- Коллективного договора Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 50;
- Положения об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 50.

1.2. Настоящее положение вступает в силу с даты его утверждения, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 и действует до принятия нового.

1.2. Настоящее положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

1.3. Настоящее положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 50 (далее МАДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий, профессиональному росту и с целью повышения ответственности, сознательности работников МАДОУ за конечные результаты труда.

1.5. Размер общего фонда выплат стимулирующего характера работникам определяется в штатном расписании Учреждения, утвержденном заведующим МАДОУ.

1.6. Размер выплат стимулирующего характера работникам определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере на определенный период времени (месяц, квартал, год) и имеют постоянный характер на протяжении этого периода, либо носят единовременный характер за определенный период работы работника.

1.7. Решением заведующего Учреждения работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты стимулирующего характера или прекращена выплата до истечения срока, определенного приказом при невыполнении критериев, нарушениях Устава, правил внутреннего трудового распорядка.

1.8. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.9. Выплаты стимулирующего характера не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику,



если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры выплат стимулирующего характера зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда работников Учреждения.

1.10. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) внебюджетных финансовых средств заведующий вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить размеры выплат стимулирующего характера, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1.11. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда работников Учреждения, не допускается.

1.12. Лишение работника выплат стимулирующего характера (депремирование) при условии выполнения всех показателей стимулирования не допускается.

1.13. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового Положения о доплатах и надбавках. 1.14.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего МАДОУ на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, также средств от деятельности, приносящих доход, направленных на оплату труда работников.

## 2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера.

- надбавка за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- доплата за стаж непрерывной работы в Учреждения, выслугу лет;
- доплата педагогам – молодым специалистам;
- доплата за учёную степень (доктор наук, кандидат наук), учёное звание (профессор);
- единовременная премия;
- премиальные выплаты к праздничным и юбилейным датам;
- иные поощрительные и разовые выплаты (материальная помощь).

2.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1). Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

1) Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; 3).

Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.4. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются настоящим положением и отражают количественную и(или) качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения.

2.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряженность труда. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников в частности за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов,



олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или воспитанником Учреждения в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в Образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом фактических результатов работы работника и интенсивности его труда на определенный срок. 2.6.

Выплаты за качество выполненных работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой экспертизы качества образования. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты: - за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «заслуженный», в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный», в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за другие качественные показатели. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается с учетом фактических результатов работы работника на определенный срок. 2.7. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в Учреждении. Порядок начисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем. Работникам учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных учреждениях, по решению заведующего Учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в следующем размере:

Стаж непрерывной работы (выслуга лет)	Размер ежемесячной доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
от 5 до 10 лет	10 %
от 10 до 20 лет	15 %
от 20 лет и более	20 %

2.8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливающие по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника Учреждения. Порядок установления и распределения премиальных выплат регулируется разделом 3 настоящего Положения.

### 3. Порядок установления и распределения выплат стимулирующего характера (премиальных выплат)

3.1. Установление и распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам работы работников Учреждения за каждый месяц и (или) определенный период.



3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения работниками критериев.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера общего фонда выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников. Расчет стоимости балла производится по следующей формуле:

$S = \text{офвсх} / (N1 + N2 + N3 + \dots)$ , где:

S – стоимость одного балла;

офвсх – общий фонд выплат стимулирующего характера;

N1 + N2 + N3 + ... – общая сумма баллов всех работников.

3.4. Для установления размера выплат стимулирующего характера каждому работнику Учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на количество набранных баллов каждым работником.

3.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается Комиссия по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам (далее по тексту – Комиссия), утверждаемая приказом заведующего Учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

3.6. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями и материалами самоанализа работников;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения списка работников – получателей выплат стимулирующего характера;
- подготовка протокола заседания Комиссии по распределению выплат.

3.7. Состав Комиссии формируется путем голосования на Общем собрании работников Учреждения и должен включать в себя представителей административного, педагогического и обслуживающего блоков, а также председателя Общего собрания работников Учреждения и не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместитель заведующего;
- заведующий хозяйством;
- председатель Общего собрания работников;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;

3.8. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников Учреждения, представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. На каждого работника заместителем заведующего по ВМР и заведующим хозяйством оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

3.10. Все работники Учреждения предоставляют комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденной формой.

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

3.12. Комиссия принимает решение об установлении и распределении выплат стимулирующего характера открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3



членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.  
3.13. Председатель Комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования заведующему Учреждению и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для установления размера выплат стимулирующего характера.

3.14. На основании протокола Комиссии заведующий Учреждения в течение 5 рабочих дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.15. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при установлении (распределении) выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

#### 4. Порядок и условия премирования

4.1. Премия – это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование работников к праздничным и юбилейным датам, за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилею Учреждения, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.2. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии финансовой возможности и по решению руководителя МАДОУ применяется (по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера) единовременное премирование.

4.3. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МАДОУ оформляет приказом.

4.4. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем премируются на общих основаниях.

4.5. При наличии у работника МАДОУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

- Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

1.	Работникам, награжденным нагрудными знаками «Почетный работник», грамотами Министерства просвещения Российской Федерации	1 500 руб.
2.	В связи с празднованием Дня дошкольного работника	500 руб.
3.	При увольнении, в связи с выходом на пенсию по старости	3 000 руб.
4.	В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет)	3 000 руб.
6.	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	1500 руб.

4.6. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.7. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с наличием праздничных, юбилейных дат, критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера Учреждения.



4.8. Решение о виде и размере премирования работников заведующий Учреждения оформляет приказом.

4.9. основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов.

4.10. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместитель заведующего, заведующий хозяйством оформляет служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.11.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

#### **Показатели, влияющие на уменьшение размера выплат стимулирующего характера (доплат и надбавок, премий)**

Размер выплат стимулирующего характера может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

### **5. Материальная помощь**

5.1. Материальная помощь выплачивается сотруднику МАДОУ с целью материальной поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств, в целях социальной поддержки нуждающегося работника.

5.2. Основанием для рассмотрения о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя заведующего МАДОУ с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

5.3. Решение о выплате материальной помощи принимается заведующим дошкольного образовательного учреждения по согласованию с Общим собранием работников.



5.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

5.5. Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующего дошкольного образовательного учреждения.

5.6. Выплата материальной помощи заведующему МАДОУ производится в соответствии с приказом Учредителя, на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

5.7. Оказание материальной помощи работникам МАДОУ есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния МАДОУ и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

5.8. Условия выплаты материальной помощи:

№ п/п	События	Сумма руб.
1	В связи с тяжелым материальным положением работника	2000-5000
2	В связи с длительной болезнью или инвалидностью	2000-5000
3	В связи со смертью близких родственников: мать, отец, муж, жена, сын, дочь	2000-5000
4	В связи с вступлением в брак, рождением ребенка	2000-5000
5	В связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.)	2000-5000

5.9. Конкретный размер выплаты устанавливается заведующим с учетом количества сэкономленных финансовых средств на оплату труда.

## 6. Заключительные положения

6.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда выплат стимулирующего характера.

6.2. В отдельных случаях заведующий Учреждения имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ Учреждения.

6.3. Заведующий Учреждения на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы выплат стимулирующего характера и передает его Председателю Общего собрания работников для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы за текущий месяц.

6.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий Учреждения может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение № 1

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МАДОУ – детский сад № 50

Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МАДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета родителей, Педагогического совета, Общего собрания работников не чаще 1 раза в год.

Критерии результативности профессиональной деятельности разрабатываются отдельно для следующих категорий работников МАДОУ:

- заместитель заведующего;
- основной педагогический персонал (воспитатели);



- учитель-логопед;
- музыкальный руководитель и инструктор по физической культуре;
- заведующий хозяйством;
- учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели, делопроизводитель, работники пищеблока, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, материально-ответственные лица: кладовщик, кастелянша);

Приложение № 1  
к Положению о порядке установления и распределения выплат  
стимулирующего характера и премировании работников  
МАДОУ – детский сад № 50

Информационный лист результативности профессиональной деятельности  
заместителя заведующего за \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, социальными партнерами, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, мастер-классах и др., наличие статей, публикаций) – <b>до 15 баллов</b>			
2	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, ведение инновационных площадок ДОО – <b>до 15 баллов (с подтверждающими документами)</b>			
3	Организация и координация работы творческих групп в ДОО – <b>до 10 баллов</b>			
4	Работа с сайтом: - еженедельное обновление информации – <b>до 10 баллов</b> - своевременное заполнение – <b>до 10 баллов</b>			
5	Аттестация педагогических кадров: - выполнение функции ответственного за информационный обмен и организационные вопросы по аттестации педагогических кадров – <b>до 10 баллов</b> - подготовка и сопровождение педагогических работников – <b>до 10 баллов</b>			
6	Подготовка к выступлениям педагогических работников на семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: - на уровне ДОО – <b>до 5 баллов</b> - на районном уровне – <b>до 10 баллов</b> - на муниципальном уровне – <b>до 15 баллов</b> - на областном уровне – <b>до 20 баллов</b> - за призовое место – <b>до 25 баллов (дополнительно)</b> <i>(с подтверждающими документами)</i>			
7	Качество при организации и проведении административного контроля образовательного процесса – <b>до 10 баллов</b>			
8	Сопровождение и помощь в конкурсном движении воспитанников ДОО: - на уровне ДОО – <b>до 5 баллов</b> - на районном уровне – <b>до 10 баллов</b> - на муниципальном уровне – <b>до 15 баллов</b> - на областном уровне – <b>до 20 баллов (с подтверждающими документами)</b>			
9	Информационное наполнение и эстетическое оформление методического кабинета ДОО – <b>до 5 баллов</b>			
10	Решение вопросов управленческой деятельности в отсутствие			



	руководителя – до 5 баллов			
11	Работа в комиссиях (по охране труда, по расследованию несчастных случаев с воспитанниками, социальному страхованию и др.) ДОО – до 10 баллов			
12	Общественная активность: - участие в сезонных работах на территории ДОО – до 10 баллов - оформление помещений и территории ОО – до 10 баллов - помощь при проведении мероприятий – до 10 баллов			
13	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО, конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, претензий со стороны родителей – до 10 баллов			
<b>Итого (максимально) 275</b>				

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_/И.Н. Глазырина/  
Секретарь комиссии \_\_\_\_\_/Н.П. Пилясова/

Члены комиссии: \_\_\_\_\_/Т.Е. Пономарева/  
\_\_\_\_\_ /А.Н. Сергиенко/  
\_\_\_\_\_ /В.В. Тесля/

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен  
Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022



Информационный лист результативности профессиональной деятельности  
заведующего хозяйством за \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечания
1	Своевременная поставка товаров согласно заключенных договоров – до 10 баллов			
2	Своевременное предоставление документов для работы по ведению личного кабинета в ЕИС закупок (контрактный управляющий) – до 15 баллов			
3	Своевременная подготовка и сдача отчетных и иных документов – до 15 баллов			
4	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий функционирования ДОО – до 15 баллов			
5	Оперативность в организации ремонтных работ для бесперебойной работы учреждения – до 10 баллов			
6	Настойчивость и предприимчивость в работе с поставщиками, подрядчиками – до 15 баллов			
7	Умение оперативно принимать самостоятельные решения – 5 баллов			
8	Отсутствие порчи (потери) имущества ДОО во время работы, дежурства – до 10 баллов			
9	Экономия финансовых средств при обеспечении материально-технической базы – до 15 баллов			
10	Экономия топливно-энергетических ресурсов – до 10 баллов			
11	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью – 5 баллов			
12	Работа в комиссиях (по охране труда, по пожарной безопасности и др. ) – до 10 баллов			
13	Общественная активность: - участие в сезонных работах на территории ДОО – до 10 баллов - участие в ремонтных работах – до 10 баллов - помощь при проведении мероприятий – до 10 баллов			
14	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО, конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей – до 10 баллов			
<b>Итого (максимально) 175</b>				

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ /И.Н. Глазырина/  
Секретарь комиссии \_\_\_\_\_ /Н.П. Пилясова/

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ /Т.Е. Пономарева/  
\_\_\_\_\_ /А.Н. Сергиенко/  
\_\_\_\_\_ /В.В. Тесля/

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен  
Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022



	руководителя – до 5 баллов			
11	Работа в комиссиях (по охране труда, по расследованию несчастных случаев с воспитанниками, социальному страхованию и др.) ДОО – до 10 баллов			
12	Общественная активность: - участие в сезонных работах на территории ДОО – до 10 баллов - оформление помещений и территории ОО – до 10 баллов - помощь при проведении мероприятий – до 10 баллов			
13	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО, конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, претензий со стороны родителей – до 10 баллов			
<b>Итого (максимально) 275</b>				

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_/И.Н. Глазырина/  
Секретарь комиссии \_\_\_\_\_/Н.П. Пилясова/

Члены комиссии: \_\_\_\_\_/Т.Е. Пономарева/  
\_\_\_\_\_ /А.Н. Сергиенко/  
\_\_\_\_\_ /В.В. Тесля/

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен  
Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022



Информационный лист результативности профессиональной деятельности  
педагогического работника за \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечания
1	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, наличие публикаций, статей в периодических изданиях, сборниках, – <b>до 15 баллов</b> (с подтверждающими документами)			
2	Проведение и активное участие педагога в смотрах, конкурсах, мероприятиях: - на уровне ДОО – <b>до 5 баллов</b> - на районном уровне – <b>до 10 баллов</b> - на городском уровне – <b>до 15 баллов</b> - на областном, региональном, всероссийском уровне – <b>до 20 баллов</b> - за призовое место – <b>до 25 баллов</b> (дополнительно) (с подтверждающими документами)			
3	Представление педагогического опыта работы в рамках семинаров, педсоветов, конференций, педагогических чтений, открытых родительских собраний: - уровень ДОО – <b>до 5 баллов</b> - районный уровень – <b>до 10 баллов</b> - городской уровень – <b>до 15 баллов</b>			
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся: - применение нетрадиционных форм работы (деловые игры, семейные праздники, мастер-классы и др.) с подтверждающими документами – <b>до 10 баллов</b> - подготовка рекомендаций и проведение индивидуальных консультаций для родителей (с подтверждающими документами) – <b>до 10 баллов</b> - подготовка и предоставление информации на сайт ДОО – <b>до 10 баллов</b>			
5	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях различного уровня: - на уровне ДОО – <b>до 5 баллов</b> - на районном уровне – <b>до 10 баллов</b> - на городском уровне – <b>до 15 баллов</b> - на областном, региональном, всероссийском уровне – <b>до 20 баллов</b> - за призовое место – <b>до 25 баллов</b> (дополнительно) (с подтверждающими документами)			
6	Творческий подход к созданию условий: - в групповых и иных помещениях (эстетическое оформление, информационное насыщение, пополнение развивающей предметно-пространственной среды) – <b>до 10 баллов</b> - на прогулочной площадке (наличие выносного материала, эстетичное оформление зимних участков, цветников, огорода) – <b>до 10 баллов</b> (с подтверждением фотоматериалами, по результатам административного контроля (постоянно))			
7	Организация физкультурно-оздоровительной, спортивной, музыкальной, коррекционной работы вне образовательной деятельности – <b>до 10 баллов</b> (с подтверждением фотоматериалами, по результатам административного контроля (постоянно))			
8	Высокая посещаемость детьми – более 80%, отсутствие травматизма			



	легкой степени тяжести – <b>10 баллов</b> (с подтверждающими документами)			
9	Работа в условиях превышения численного количества воспитанников – <b>10 баллов</b> (с подтверждающими документами)			
10	Особые условия работы в возрастной группе 1,5- 3года (повышенная эмоциональная и физическая нагрузка) - <b>10 баллов</b>			
11	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью – <b>5 баллов</b>			
12	Работа в комиссиях (по охране труда, по пожарной безопасности и др.) – <b>до 5 баллов</b>			
13	Общественная активность: - участие в сезонных работах на территории ДОО – <b>до 10 баллов</b> - участие в детских праздниках в качестве актера на <i>другой группе</i> ) – <b>до 10 баллов</b> - помощь в конкурсном движении и иных мероприятиях (методические разработки, оформление, создание костюмов, атрибутов и др.) – <b>до 10 баллов</b>			
14	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОО, конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, претензий со стороны родителей – <b>до 10 баллов</b>			
<b>Итого (максимально) 335</b>				

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_/И.Н. Глазырина/  
Секретарь комиссии \_\_\_\_\_/Н.П. Пилясова/

Члены комиссии: \_\_\_\_\_/Т.Е. Пономарева/  
\_\_\_\_\_ /А.Н. Сергиенко/  
\_\_\_\_\_ /В.В. Тесля/

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен  
Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022



Информационный лист результативности профессиональной деятельности  
младшего воспитателя за \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Участие в оздоровительных мероприятиях – до 10 баллов			
2	Участие в пополнении развивающей предметно-пространственной среды групповых помещений – до 10 баллов			
3	Оказание помощи в создании условий на территории ДОО для игр, отдыха и развития детей (малые формы, выносной материал, эстетика, оформление зимних участков и цветников) – до 10 баллов			
4	Работа в условиях превышения численного количества воспитанников – 10 баллов			
5	Особые условия работы в возрастной группе 1,5-3 года (повышенная эмоциональная и физическая нагрузка) - 10 баллов			
6	Оказание помощи по изготовлению костюмов, атрибутов, декора для праздничных мероприятий ДОО – до 10 баллов			
7	Отсутствие порчи (потери) имущества ДОО во время работы – до 10 баллов			
8	Экономия ресурсов ДОО – до 10 баллов			
9	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью – 5 баллов			
10	Работа в комиссиях ДОО – до 5 баллов			
11	Общественная активность: - участие в сезонных работах на территории ДОО – до 10 баллов - участие в ремонтных работах – до 10 баллов - участие в детских праздниках в качестве актера – до 10 баллов			
12	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОО, конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб, претензий со стороны родителей – до 10 баллов			
<b>Итого (максимально) 130</b>				

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ /И.Н. Глазырина/  
Секретарь комиссии \_\_\_\_\_ /Н.П. Пилясова/

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ /Т.Е. Пономарева/  
\_\_\_\_\_ /А.Н. Сергиенко/  
\_\_\_\_\_ /В.В. Тесля/

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен  
Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022

Информационный лист результативности профессиональной деятельности  
машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша за \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Участие и инициативность в процедуре обновления прачечного, швейного и иного оборудования (предложения, рекомендации, личный вклад) – до 10 баллов			
2	Увеличение объема работ в период карантина – до 15 баллов			
3	Особые условия труда при выходе из строя прачечного, швейного и иного оборудования – до 15 баллов			
4	Оказание помощи в реализации прогулочных мероприятий детей группы раннего возраста – до 10 баллов			
5	Оказание помощи по изготовлению костюмов, атрибутов, декора для праздничных мероприятий ДОО – до 10 баллов			
6	Отсутствие порчи (потери) имущества ДОО во время работы, дежурства – до 10 баллов			
7	Экономия ресурсов ДОО – до 10 баллов			
8	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью – 5 баллов			
10	Общественная активность: - участие в сезонных работах на территории ДОО – до 10 баллов - участие в ремонтных работах – до 10 баллов - участие в детских праздниках в качестве актера – до 10 баллов			
11	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО, конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей – до 10 баллов			
<b>Итого (максимально) 125</b>				

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ /И.Н. Глазырина/  
Секретарь комиссии \_\_\_\_\_ /Н.П. Пилясова/

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ /Т.Е. Пономарева/  
\_\_\_\_\_ /А.Н. Сергиенко/  
\_\_\_\_\_ /В.В. Тесля/

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен  
Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022



Информационный лист результативности профессиональной деятельности  
**грузчик, инженер-энергетик, инженер-теплотехник, дворник, рабочий по комплексному  
обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, работник пищеблока**

за \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Участие и инициативность в процедуре обновления оборудования, инвентаря, расходных материалов (предложения, рекомендации, личный вклад) – до 10 баллов			
2	Оперативность и своевременное устранение аварийных ситуаций – до 15 баллов			
3	Качество выполнения работ и поручений – до 15 баллов			
4	Приготовление блюд для отдельных категорий воспитанников – до 20 баллов			
5	Изучение спроса ассортиментов блюд, обеспечение их разнообразия, составление меню – до 15 баллов.			
6	Высокая оценка бракеражной комиссии по качествуготавливаемых блюд – до 15 баллов.			
7	Оказание помощи по изготовлению костюмов, атрибутов, декора для праздничных мероприятий ДОО – до 10 баллов			
8	Отсутствие порчи (потери) имущества ДОО во время дежурства, работы – до 15 баллов			
9	Экономия ресурсов ДОО – до 10 баллов			
10	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью – 5 баллов			
11	Участие в работе комиссий (обследования сантехнического, электрического, уличного, противопожарного оборудования, системы видеонаблюдения) – до 10 баллов			
12	Общественная активность: - участие в сезонных работах на территории ДОО – до 10 баллов - участие в ремонтных работах – до 10 баллов - участие в детских праздниках в качестве актера – до 10 баллов			
13	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО, конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей – до 10 баллов			
<b>Итого (максимально) 180</b>				

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ /И.Н. Глазырина/  
Секретарь комиссии \_\_\_\_\_ /Н.П. Пилясова/

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ /Т.Е. Пономарева/  
\_\_\_\_\_ /А.Н. Сергиенко/  
\_\_\_\_\_ /В.В. Тесля/

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен  
Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022

Информационный лист результативности профессиональной деятельности  
делопроизводитель, кладовщик за \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки профессиональной деятельности	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Инициативность по внедрению инновационных технологий в рамках своей компетенции (использование компьютерных программ для составления актуальных отчетов и статистики) – до 10 баллов			
2	Эффективность работы в электронном документообороте (работа в системе АИС образование, кадры) – до 10 баллов			
3	Функционирование оргтехники – до 15 баллов			
4	Оказание помощи для праздничных мероприятий ДОО, выполнение поручений и работ, не связанных с должностными обязанностями – до 15 баллов			
5	Отсутствие порчи (потери) имущества ДОО во время дежурства, работы – до 10 баллов			
6	Экономия ресурсов ДОО – до 10 баллов			
7	Инициативность в вопросах решения кадровых проблем в связи с производственной необходимостью – 5 баллов			
8	Работа в комиссиях ДОО (по питанию, материального стимулирования работников, расследования НС на производстве и дисциплинарных взысканий) – до 10 баллов			
9	Общественная активность: - участие в сезонных работах на территории ДОО – до 10 баллов - участие в ремонтных работах – до 10 баллов - участие в детских праздниках в качестве актера – до 10 баллов			
10	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОО, конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей – до 10 баллов			
<b>Итого (максимально) 125</b>				

Стоимость одного балла \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_ /И.Н. Глазырина/  
Секретарь комиссии \_\_\_\_\_ /Н.П. Пилясова/

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ /Т.Е. Пономарева/  
\_\_\_\_\_ /А.Н. Сергиенко/  
\_\_\_\_\_ /В.В. Тесля/

С количеством баллов, выставленных комиссией и со стоимостью одного балла ознакомлен  
Подпись \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / дата «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022