Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Ойховский детский сад № 3 «Колокольчик»
(МБДОУ Ойховский детский сад № 3 «Колокольчик»)

Согласовано:
Председатель профкома
МБДОУ Детский сад № 3
«Колокольчик»
_____О. Е. Пикулёва
«_____»_____2022 г.

Утверждено:
Заведующий
МБДОУ Детский сад № 3
«Колокольчик»
_____О. А. Голубкова
Приказ №103 от 13.09.2022

Голубкова Ольга Александровна
Подписано цифровой подписью: Голубкова Ольга Александровна
Дата: 2022.09.29 09:37:35 +07'00'

П О Л О Ж Е Н И Е

О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ойховский детский сад № 3 «Колокольчик»

Ойха

1.**Общие положения**

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ Ойховский детский сад №3 (далее по тексту ДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы. Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ.

Исходя из постановления администрации Курагинского района от 07.07.2022г № 470-п «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций муниципального образования Курагинский район» от 29.09.2014г № 1163-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций муниципального образования Курагинский район», определен механизм формирования, и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

В целях достижения прозрачности и гласности оценки выполнения утвержденных критериев и показателей и выплат ежемесячных надбавок на стенде ДОУ размещается Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ойховский детский сад № 3 «Колокольчик», утвержденные критерии и показатели работы по каждой должности, нормы, согласованные с профсоюзной организацией учреждения. На стенде размещается также Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ).

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных учреждений по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений.

Значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1 Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

2.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

2.3.Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

2.5 Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

2.7 При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i,$$

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом

периоде;

$C_{1\ балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$Б_i$ – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1\ балла} = Q_{стим.\ раб.} / \sum_{i=1}^{n} Б_i,$$

где:

$Q_{стим.\ раб.}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя Учреждения.

$$Q_{стим.\ раб} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп}$$

где:

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется 1 раз в месяц с сентября по июнь. Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

4. Порядок установления размера поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения

4.1. В ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
- интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам выполненных работ

4.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения: учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогических работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций.

4.3. Размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОУ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников . Для оценки результативности и эффективности работы работников ДОУ утверждается перечень критериев и показателей работы в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения (приложение № 1). По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей

комиссией ДОУ, созданной для этих целей, с участием профсоюзной организации учреждения.

На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников ДОУ ежемесячно производится подсчет баллов за соответствующий период по всем критериям и показателям. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется итоговый оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником:

а) Путем суммирования баллов, набранных каждым работником находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

б) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

в) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ДОУ, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

4.4. Размер выплат по итогам выполненных работ может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере. Размер выплаты по итогам работы не ограничен.

5. Регламент участия органа государственно-общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку выполнения работниками, утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом образовательного учреждения. В состав рабочей комиссии в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику (приложение № 2). На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 3). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников ДОУ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя ДОУ и печатью. На основании протокола руководитель ДОУ издает приказ о выплате поощрительных выплат за результативность и эффективность работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат.

Заседания по рассмотрению вопроса установления ежемесячных поощрительных выплат по результатам работы проводятся ежемесячно до 25 числа.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а рабочая комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников ДОУ по другим основаниям рабочей комиссией не принимаются и не рассматриваются. Рабочая комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника ДОУ и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. 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. По истечении 10 дней после заседания рабочей комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Приложение № 1

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников организаций

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов*
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации развивающих и коррекционных проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с педагогической деятельностью	Проект – 10 Программа -20
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	ДОУ: 2=3. Регион-6 Гранд-10
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10 10
		Адаптация вновь поступивших воспитанников, создание благоприятного психологического климата	Оказание психологической помощи воспитанникам, родителям (законным представителям), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	30 10 10 10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция воспитанников, работа с родителями, педагогическим коллективом	Наличие психолого-педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития воспитанников	Всего 30: 1 заключение – 5б
Повар.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	30
			Устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	Уровень заболеваемости воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний воспитанников	30
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	40
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие замечаний администрации учреждения	10
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	Отсутствие замечаний медицинских работников при проведении органолептической оценки	40
Заведующий хозяйством, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение дополнительных видов работ	Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий и аварийных ситуаций; выполнение работ по	5 часов в месяц	10
			10 часов в месяц	20
			15 часов в месяц	30

дворник, рабочий по стирке и ремонту одежды, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений,		благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов	50
			Устранение предписаний в установленный срок	30
	Проведение праздников для воспитанников	Участие в мероприятиях учреждения		20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Содержание помещений, участков в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний надзорных органов	50
			Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
Секретарь, делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Отсутствие замечаний по документообеспечению	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Оформление документов в срок	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний от других ведомств	20

Воспитатель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Ежегодные программы, планы Ежедневное планирование, заполнение журналов, табелей	100%	3 10
	Обеспечение занятости воспитанников	Приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	Постоянно.	3
		Проведение утренников, развлечений, итоговых мероприятий(развлечений) тематической недели	наличие конспекта мероприятия	10
		Реализация проектов	Наличие оформленного проекта, итоги работы	5-10
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проветривание, соблюдение светового и температурного режима закаливающие процедуры,	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5 10
		Организация адаптационного периода в младшей группе (август-октябрь)	отсутствие воспитанников с тяжелой формой адаптации	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ воспитания Внедрение новых технологий	Наличие авторской программы воспитания	5 10
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев		3
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	штукатурно-малярные работы (летний период	3

		Участие в благоустройстве ДОУ	изготовление снежных фигур, заливка горок	2
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий	Украшение зала, изготовление нового оформления Изготовление, пошив костюмов	2-8
		Участие в проведение текущих работ по преобразованию пространства, зонированию, созданию предметно-развивающей среды	наличие существенных изменений создание дидактических пособий	5
	Эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций		3
		посещаемость детей		80% - 2 90% - 5
		Отсутствие задолженности по родительской плате	При 100% оплате При наличии до 1 должников	5 2
		Проведение мероприятий с родителями Участие в конкурсах, выставках	Собрание, мастер-класс Фоторепортаж, акция Информационные письма, сертификаты, подтверждающие участие, победу	15 3 Уровень ДОУ- 5 поселка, муниципальный -10 региональный - 10 федеральный – 5
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива воспитанников, качественное проведение занятий Открытое занятие Выступление (участие) на заседаниях РМО проведение мастер- классов, семинаров презентация опыта работы вебинары, конференции участие в работе творческих групп аттестация, курсы повышения квалификации публикации в СМИ участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения Наличие конспекта Наличие справки, подтверждающей: участие выступление участие - выступление - Наличие документа, подтверждающего публикацию Интернет ресурсы Уровень района Публикация в изданном сборнике Наличие сертификатов, дипломов	5 5 1 9 9 3 3 5 5 5 Уровень ДОУ- 3 Муниципальный 5 региональный -5 федеральный 5
		проведение экскурсий за территорию детского сада	Экскурсия – п. Ойха п. Курагино	2 5

Старший воспитатель	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Тематическое планирование, рабочие программы, отчеты, справки по результатам контроля, наличие информации о воспитательно – образовательной деятельности на сайте	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	10
	Создание условий для осуществления воспитательно – образовательного процесса	Обеспечение санитарно – гигиенических условий процесса обучения, выполнение требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие или своевременное устранение предписаний надзорных органов	20
	Сохранение здоровья детей в учреждении	Реализация программы здоровья	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Участие в инновационной деятельности	ВСОКО Самообследование	Наличие документации	5 15
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников	Утренники (праздники) Дни здоровья/дни открытых дверей Родительские собрания	Наличие	5 10 15
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении		10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в повседневной деятельности	- Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации; - оформление информационных стендов деятельности учреждения; - педсовет; - методический час; - аттестация; - курсы ПК; - РМО	40 2 5 15 5 5 5 3

Педагогические работники: музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие регламентирующим документам	100%	30
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в муниципальных и региональных смотрах-конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего количества воспитанников	100%-20
			Призовое место	50
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников	Открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	Наличие мероприятий	30
	Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса	Достижение воспитанников более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	Положительная динамика	30
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	30
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20
		Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей воспитанников, качественное проведение занятий	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и образовательных программ	Наличие образовательной программы	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Младший воспитатель, помощник воспитателя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья обучающихся	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению обучающимися распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи обучающимся по самообслуживанию	Отсутствие замечаний медицинского персонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение дня именинника, праздников для обучающихся	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	30

Приложение № 2

Оценочный лист для педагога-психолога МБДОУ Ойховский детский сад № 3 «Колокольчик»

Период:_____

ФИО_____

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Результаты	Предельное количество баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников		
Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников		
	Итого	

Оценочный лист для воспитателя МБДОУ Ойховский детский сад № 3 «Колокольчик»

Период:_____

ФИО_____

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)		
Обеспечение занятости воспитанников		
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Участие в инновационной деятельности		
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды		
Эффективность работы с родителями (законными представителями)		
Осуществление дополнительных работ		
Выплаты за качество выполняемых работ		

Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса		
	Итого	

Оценочный лист для старшего воспитателя МБДОУ Ойховский детский сад № 3 «Колокольчик»

Период:_____

ФИО_____

Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)		
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		
	Создание условий для осуществления воспитательно – образовательного процесса		
	Сохранение здоровья детей в учреждении		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Участие в инновационной деятельности		
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников		
	Осуществление дополнительных работ		
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса		
		Итого	

Оценочный лист для музыкального руководителя и инструктора по ФК
МБДОУ Ойховский детский сад № 3 «Колокольчик»

Период:_____
ФИО_____

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)		
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Достижения воспитанников		
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям (законным представителям) результаты образовательного процесса, достижения воспитанников		
Эффективная реализация коррекционной составляющей образовательного процесса		
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды		
Осуществление дополнительных работ		
Выплаты за качество выполняемых работ		
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса		
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		
	Итого	

Приложение № 3

Сводный оценочный лист

№ п/п	ФИО	Должность	Кол-во баллов	Стоимость одного балла	Сумма
1.					
2.					
3.					
				Всего	

Председатель комиссии_____
Члены комиссии_____
_____