


УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего МБДОУ д/с №2 «Умка»
от 27 августа 2021 г. № 160  С.А. Калашник

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников МБДОУ д/с №2 «Умка»
Протокол от 27.08.2021г. № 4

СОГЛАСОВАНО:

Управляющим советом МБДОУ д/с №2 «Умка»
Протокол от 27.08.2021г. № 9

СОГЛАСОВАНО:

решением Профкома МБДОУ д/с №2 «Умка»
Протокол от 17.08.2021г. № 3

Председатель ПК  И.Н. Безлепкина

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Умка»
г. Нового Оскола Белгородской области»

01-03-28

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; во исполнение Постановления Правительства Белгородской области от 07.04.2014 года №134 - пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»; с целью обеспечения своевременного изменения заработной платы работников и соблюдения Трудового законодательства.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад №2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области» (далее - Учреждения) и повышения качества образовательных услуг

1.3. Положение устанавливает общий порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – стимулирующих выплат) работникам, характеристику показателей эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения.

2. Условия распределения стимулирующих выплат работникам

2.1. Стимулирующие выплаты работникам включают в себя:

1) стимулирующие гарантированные выплаты (*приложение 1*);
2) стимулирующие выплаты по результатам труда в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения.

2.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются 2 раза в год в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников в баллах за периоды: 1 полугодие - с 1 января по 31 августа и 2-е полугодие с 1 сентября по 31 декабря.

2.3. Объем средств на стимулирующие выплаты по результатам труда в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников определяются в пределах суммы стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом минуса суммы за гарантированные стимулирующие выплаты, если они имеются.

2.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются на ставку основного работника, а также могут выплачиваться по совместительству 0.5 ставки, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения);

2.5. Если работник Учреждения переходит с должности на должность по истечении одного из периодов (1-го или 2-го полугодия), то баллы сохраняются и начисляются по той должности, на которой работал ранее.

2.6. Для вновь принятых работников (педагогический персонал) стимулирующая по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников);

Для вновь принятых работников (учебно – вспомогательного, административно – хозяйственного, обслуживающего персонала) устанавливаются стимулирующие выплаты с первого рабочего дня, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

2.7. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – экспертная комиссия или ЭК).

3. Состав, организация деятельности экспертной комиссии

3.1. Экспертная комиссия создаётся приказом заведующего Учреждения.

3.2. В состав экспертной комиссии может входить от 5 до 9 человек.

3.3. Члены экспертной комиссии избираются путем голосования при большинстве голосов за кандидатуру: из представителей работников Учреждения от разных категорий (педагогического и прочего персонала) – на Общем собрании работников; из представителей родительской общественности – на Совете родителей.

3.4. В состав экспертной комиссии обязательно входит представитель профсоюзного комитета Учреждения.

3.5. Заведующий Учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на ее заседаниях с правом решающего голоса.

3.6. Из числа членов экспертной комиссии простым большинством голосов путем открытого голосования избирается председатель и секретарь.

3.7. Работу экспертной комиссии возглавляет председатель.

3.8. Председатель организует и планирует работу экспертной комиссии, ведет заседания, передает материалы заседания экспертной комиссии для согласования с Управляющим советом.

3.9. Члены экспертной комиссии:

- рассматривают материалы по самоанализу (самооценке) деятельности работников;
- в пределах своей компетенции запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника Учреждения;
- обеспечивают объективность принимаемых решений;
- оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель ЭК.

3.10. Экспертная комиссия рассматривает и анализирует результаты работы работников на основании справок по контролю, журнала контроля санитарного состояния, карт оперативного контроля, запланированных в годовом плане работы Учреждения.

3.11. Экспертная комиссия определяет, подтверждает или опровергает полноту выполнения показателей эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения на основании листов согласования размера стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности и оценки труда и материалов Портфолио только у педагогических работников.

3.12. Заседания экспертной комиссии проводятся за 1 полугодие в сроки до 20 января и за 2 полугодие до 20 сентября.

3.13. Заседания экспертной комиссии оформляются протоколом. В протоколе фиксируется:

- дата проведения заседания;
- список присутствующих лиц;
- повестка дня;
- ход обсуждения вопросов;
- предложения, вопросы, рекомендации и замечания членов экспертной группы;
- решение экспертной комиссии;

3.14. Сумма стимулирующих выплат и количество набранных баллов, а также стоимость одного балла оформляются приложением к протоколу заседания экспертной комиссии.

3.15. Протоколы подписываются председателем и секретарём экспертной комиссии, нумеруются, прошнуровываются, скрепляется подписью заведующего и печатью Учреждения.

3.16. Нумерация протоколов ведётся от начала учебного года.

Протоколы хранятся (1 год) и передаются по акту (при смене заведующего, передаче в архив).

4. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам

4.1. За 2 недели до начала заседания (до 20 января и 20 сентября) экспертной комиссии работники обязаны сдать на рассмотрение листы согласования размера стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности и оценки труда (далее – листы согласования) (приложение 2) и материалы Портфолио (приложение 6) только педагогические работники в экспертную комиссию.

4.2. Экспертная комиссия рассматривает и анализирует результаты работы работников на основании листов согласования, журнала контроля санитарного состояния, карт оперативного контроля, запланированных в годовом плане Учреждения.

4.3. Форма и содержание листов согласования включает: дату заполнения, фамилию и инициалы работника, должность, показатели эффективности деятельности, количество баллов по показателям, подтверждающие документы, баллы по самооценке, достигнутые результаты, баллы экспертной комиссии, подпись работника, примечание.

4.4. В день заседания члены и председатель ЭК выслушивают мнение каждого работника о результатах проведения самооценки по показателям эффективности деятельности.

4.5. В случае отсутствия работника в период заседания, экспертная комиссия вправе самостоятельно произвести оценку результативности труда по показателям эффективности деятельности. Если работник не предоставил к моменту заседания экспертной комиссии лист согласования и материалы Портфолио, экспертная комиссия не производит распределение стимулирующих выплат работнику.

4.6. На основании решения экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников в течение 3-х рабочих дней Управляющий совет принимает решение о распределении стимулирующих выплат работникам. Решение Управляющего совета принимается путём открытого голосования при условии присутствия не менее половины его членов и оформляется протоколом.

4.7. В течение пяти рабочих дней с момента заседания экспертной комиссии заведующий Учреждения издает проект приказа о распределении стимулирующих выплат и передает его на согласование профсоюзному комитету.

4.8. После выдачи мотивированного мнения профсоюзного комитета , заведующий знакомит каждого работника Учреждения с приказом и итоговой оценочной ведомостью (приложение 3), в которых работник ставит дату ознакомления и подпись.

4.9. После издания приказа о распределении стимулирующих выплат председатель профсоюзного комитета готовит проект дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении заработной платы работников, которое впоследствии заключает заведующий Учреждения с каждым работником и вкладывает в личное дело работника.

4.10. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник в течение пяти рабочих дней с момента заседания Экспертной комиссии вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями к председателю Экспертной комиссии

4.11. Экспертная комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления Учреждения.

4.12. Экспертная комиссия в случае установления в ходе проверки факта нарушения норм «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников», повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.13. В случае установления заведующим Учреждения существенных нарушений при подведении итогов деятельности каждого работника, представленные результаты возвращаются Экспертной комиссии для исправления и доработки.

4.14. Определение размера средств, приходящихся на стимулирующие выплаты по оценке качества и результативности труда одного работника, производится в следующем порядке:

а) определяется объем (размер) средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (в рублях);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников производится подсчет баллов за соответствующий период по показателям эффективности деятельности для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется итоговая оценочная ведомость, отражающая суммарное количество баллов, набранное каждым работником. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

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

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период. Полученный размер стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы выплачивается ежемесячно в соответствии с данным Положением.

4.15. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы работникам начисляются и выплачиваются за фактически отработанное время, в которое не включается:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпусках;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата;
- при увольнении по собственному желанию до истечения срока установленного периода по итогам работы.

4.16. Стимулирующие выплаты работнику не начисляются в случае:

- привлечение работника к дисциплинарной или материальной ответственности (приказ заведующего);
- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения педагогической этики (приказ заведующего);
- наличия обоснованных жалоб родителей на качество организации образовательной деятельности с детьми и на качество исполнения должностных обязанностей работниками;
- неоднократные неисправленные нарушения в ходе проведения контроля в Учреждении и в ходе проверок контролирующими организациями.

5. Характеристика показателей эффективности деятельности и оценки труда работников Учреждения, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат

5.1. При построении системы оценки результатов труда работников Учреждения для установления стимулирующих выплат определены показатели эффективности деятельности и оценки труда работников.

5.2. Показатели эффективности представляют собой результат работы, измеряемый высоким качеством выполнения должностных обязанностей, профессионализмом, устойчивостью показателей в работе, количеством услуг, произведенной в единицу рабочего времени (час, смену, месяц) ; определяется напряженностью и плодотворностью труда работника , его способностями выполнять работу сверх установленных обязанностей.

5.3. При установлении стимулирующих выплат учитываются отношение работника к выполняемой работе, инициатива, творчество, научная организации труда, сотрудничество, надежность, сообразительность.

5.4. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников подразделяются на следующие квалификационные группы должностей работников:

- первая квалификационная группа « Педагогический персонал»
- вторая квалификационная группа « Учебно-вспомогательный персонал»
- третья квалификационная группа « Обслуживающий персонал»
- четвертая квалификационная группа «Административно- управленческий персонал».
- пятая квалификационная группа «Средний медицинский персонал (медсестра, старшая медсестра)»

5.5. Среди показателей эффективности деятельности и оценки труда работников выделяют общие показатели и специфические показатели. Общие показатели (приложение 4) определяют особенности труда работников, относящиеся к той или иной квалификационной группе.

5.6. Сокращенные обозначения, применяемые в показателях эффективности деятельности и оценки труда работников :

Специфические показатели (приложение 5) – это показатели труда работника . предусматривающие особенности выполняемой работы по той или иной должности.

ДОУ – дошкольное образовательное Учреждение,

ФГОС - федеральный государственный стандарт,

ОВЗ - ограниченные возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ГКП - группа кратковременного пребывания,

ППк- психолого-медико-педагогический консилиум,

ТПМПК- территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия,

ОТ и ТБ - охрана труда и техника безопасности,

ОБЖ - основы безопасности жизнедеятельности,

ЭК –экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат, ЭОР- электронный образовательный ресурс.

Кц - Консультационный центр,

ИГ- Инфогид

РППС- развивающая предметно- пространственная среда

Приложение 3

к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области»

Итоговая оценочная ведомость для выплат стимулирующего характера

Дата заполнения

№ п/п	Ф.И.О. работника	Показатели	Самоанализ по показателям	Анализ членов ЭК	Сумма выплат	Подпись работника
-------	------------------	------------	---------------------------	------------------	--------------	-------------------

Приложение 4

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 2 «Умка»
г. Нового Оскола Белгородской области»

**Общие показатели эффективности деятельности и оценки труда работников
для первой квалификационной группы «Педагогический персонал»
(воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный
руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель по ИЗО, воспитатель по
английскому языку)**

№ п/п	Показатели эффективности и оценки труда воспитателя	Количество баллов по показателям	Подтверждающие документы
1. Общие показатели			
1.1.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ, ведение документации.	1. Ведение документации: *2 балл - качественное и своевременное ведение документации в соответствии с предъявляемыми требованиями; 1 балл - качественное и своевременное ведение документации с единичными рекомендациями;	Справка
1.2.	Создание развивающей предметно - пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	1 балл - положительная динамика и осуществление творческого подхода к пополнению РППС, реализация инновационных технологий; 1 балл – совершенствуется развивающая пространственная среда на территории ДОУ Баллы суммируются, максимально не более *2 баллов.	Справка
1.3.	Качественная организация и проведение оздоровительных мероприятий.	*2 балла - регулярное проведение оздоровительных мероприятий при отсутствии замечаний и недостатков с использованием творческого подхода, новых оздоровительных технологий; 1 балл - регулярное проведение оздоровительных мероприятий при наличии незначительных	Справка

		замечаний;	
1.4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников.	*2 балла – качественное выполнение инструкций по ОТ и ТБ, отсутствие травматизма, систематическое проведение мероприятий с воспитанниками по ОБЖ без замечаний; 1 балл – выполнение инструкций по ОТ и ТБ, отсутствие травматизма, систематическое проведение мероприятий с воспитанниками по ОБЖ при наличии незначительных замечаний;	Справка
1.5.	Повышение эффективности работы по исправлению нарушений речи (для групп комбинированной и компенсирующей направленности,)	*2 балла – качественное и систематическое проведение работы по исправлению речи в соответствии с планом логопеда; 1 балл - проведение работы в соответствии с планом с частичными рекомендациями;	Справка
1.6.	Участие в инновационной деятельности.	Участие в проектах муниципального и регионального уровня – 4 балла	Справка, приказ
		Участие в грантах – 6 баллов Баллы суммируются, но не более *10 баллов	
1.7.	Наличие обобщенного АПО.	*4 балла - на региональном уровне; 3 балла - на муниципальном уровне; 2 балла – на уровне ДОУ.	Сертификат обобщенного АПО в течение 5 лет, приказ
1.8.	Презентация собственного АПО в открытых формах.	Участие в выступлениях, мастер-классах, конференциях, семинарах на муниципальном, региональном, федеральном уровнях, включая публикации в сборниках (за отчетный период) 5 баллов - федеральный уровень; 3 баллов - на региональном уровне; 2 балла - на муниципальном уровне. Баллы суммируются, максимально, не более *10 баллов	Копии приказов, копия публикации (титульный лист, редакционная коллегия, содержание, начало статьи)

1.9.	Повышение заинтересованности в работе вновь принятых педагогов.	*15 баллов - вновь принятому на работу педагогу и вышедшему из декретного отпуска. Выплачивается по итогам за один отчетный период.	Копия приказа о назначении на должность
1.10.	Выполнение ответственных поручений и участие в экспертной, творческой деятельности в ДОУ.	1. Члены жюри и оргкомитетов конкурсов: 3 балла - на региональном уровне; 2 балла - на муниципальном уровне. 1 балл - на уровне ДОУ 2. Член комиссий: 3 балла - на региональном уровне; 2 балла - на муниципальном уровне. 1 балл - на уровне ДОУ 3. Члены творческих и рабочих групп: 3 балла - на региональном уровне; 2 балла - на муниципальном уровне. 1 балл - на уровне ДОУ 4. Ответственные: 5 баллов – ответственный за сайт ДОУ; 2 балла - ответственный за социальные сети: ВК, Одноклассники, Инстаграм; 5 баллов – секретарь, уполномоченный по ОТ, 8 баллов – председатели ППк, ПК Ии др. 1 балла - члены ЭК, члены ППк, ПК, 3 балла – член аттестационной комиссии. Баллы суммируются, максимально не более *20 баллов.	Копии приказов о назначении при наличии подтверждающих документов о проведенной работе
1.11.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	* 4 балла – федеральный уровень (в том числе, звание лауреат и призер, участник); 3 балла - региональный уровень (в том числе, звание лауреат, призер, участник); 2 балла – муниципальный уровень (в том числе, звание лауреат, призер, участник). Баллы считаются по наивысшему баллу	Приказы УО, грамоты (в течение года)
1.12.	Высокая результативность личного участия педагогов в конкурсах в сфере образования.	Уровень ДОУ 3 балла - победитель; 2 балла – призер, лауреат 2-3 место; Муниципальный (межмуниципальный) уровень 4 балла - победитель; 3 балла – призер, лауреат 2-3 место; Региональный уровень и федеральный уровень 5 баллов - победитель; 4 балла – призер, лауреат 2-3 место;	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов об участии (заявки, заверенн

			ые руковод ителем)
		1 балл – 1 участие на любом уровне	
		Баллы суммируются по разным конкурсам. Максимально не более * 13 баллов.	
1.13.	Результативность участия детей в детских конкурсах.	<p>Уровень ДОУ (очные)</p> <p>2 балла - победитель;</p> <p>1 балла – призер, лауреат 2-3 место;</p> <p>Муниципальный (межмуниципальный) уровень</p> <p>3 балла - победитель;</p> <p>2 балла – призер, лауреат 2-3 место;</p> <p>Региональный уровень и федеральный уровень</p> <p>4 балла - победитель;</p> <p>3 балла – призер, лауреат 2-3 место;</p> <p>Заочные:</p> <p>Муниципальный (межмуниципальный) уровень:</p> <p>2 балла – победитель</p> <p>1 балл - призер, лауреат</p> <p>Региональный уровень:</p> <p>3 балла – победитель;</p> <p>2 балла - призёр, лауреат;</p> <p>(заочные конкурсы считаются не более 2-х независимо от уровня).</p> <p>1 балл - участие на любом из уровней (не более 1 участия)</p> <p>Достижения суммируются по наивысшему результату, но не более *10 баллов</p>	Копии приказов, грамот, дипломов и других подтверждающих документов об участии (заявки, заверенные руководителем)
1.14.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей.	<p>Работа с детьми в ГКП</p> <p>*2 балла - регулярная и качественная деятельность в ГКП при наличии плана без замечаний;</p>	Справка
1.15.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, в Консультационном центре Кц	<p>Работа в КЦ:</p> <p>*2 балла - регулярная работа при наличии записей в журнале выдачи рекомендаций.</p>	Справка
1.16.	Активное участие в общественно значимой деятельности вне графика рабочего времени.	<p>Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью (непрерывно):</p> <p>*3 балла - более 20 рабочих дней;</p> <p>2 балла - от 10 до 20 рабочих дней;</p>	Приказы
1.17.	Активное участие	Предоставление информации и заполнение рубрик	Скринш

	в популяризации сайта ДОУ.	сайта, социальных сетей - *1 балл	от страниц
1.18.	Наличие высшего образования. Стаж педагогической деятельности	3 балла - наличие высшего образования. Стаж педагогической деятельности: 3 -10 лет – 1 балл 10-20 лет- 2 балла 20 лет и более- 3 балла Баллы суммируются, максимально не более *6 баллов.	Копия диплома, справка о наличии педагогического стажа.
1.19.	Поощрения педагога на муниципальном, региональном федеральном уровнях за профессиональную работу.	Федеральный уровень - *5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. ДОУ- 1 балл.	Благодарности, грамоты, приказы (в течение одного года)
Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда воспитателя			
2.1.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОУ детьми).	*2 балла - посещаемость составляет свыше 90%; 1 балла - посещаемость составляет 80-90%;	Справка
2.2.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников.	*2 балла - ниже уровня ДОУ; 1 балл - выше уровня ДОУ	Справка
2.3.	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период (работа с детьми раннего возраста)	*10 баллов	Результаты мониторинга педагога - психолога по адаптации детей к ДОУ
2.4.	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОУ.	*1 балл - при отсутствии фактов задолженности.	Справка

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда старшего воспитателя

2.1	Реализация программ образования на базе образовательного учреждения	2 балла – соответствие реализуемой дополнительной образовательной программы предъявляемым требованиям ФГОС и региональным приоритетам 2 балла – соответствие реализуемым образовательным программам, предъявляемым требованиям ФГОС и региональным приоритетам; Баллы суммируются, максимально не более *4 баллов.	Справка
2.2	Руководство методическим объединением	*6 баллов - руководитель МО	Справка, приказ
2.3.	Способствование обобщению передового педагогического опыта, повышению квалификации педагогов ДОО, развитию их творческих инициатив.	*2 балла – наличие обобщенных опытов	Справка
2.4.	Удельный вес численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, прошедших повышение квалификации, в общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения	*3 балла – 100% педагогических работников прошли повышение квалификации;	
2.5.	Результативные достижения (победители, призеры) педагогического коллектива в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, слетах, смотрах, грантах, проектах и др. муниципального и регионального уровня	2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень (за каждый диплом, грамоту и т.д., но не более 20 баллов)	Справка

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда инструктора по физической культуре			
2.1.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом.	3 балла – 1 мероприятие (не более *6 баллов)	Справка
2.2.	Качественное выполнение отчетных совместных мероприятий с детьми (спортивные мероприятия)	3 балла – 1 мероприятие Баллы суммируются, максимально не более *6 баллов.	План мероприятий, фотоотчет
2.3.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников.	3 балла - ниже уровня ДОУ; 2 балл - выше уровня ДОУ	Справка

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда музыкального руководителя			
2.1.	Качественное выполнение отчетных совместных мероприятий с родителями (утренники)	2 балла – 1 мероприятие. Баллы суммируются, но не более *4 баллов.	Справка, приказ
2.2.	Эффективность организации культурно – массовой работы с сотрудниками ДОУ (совместные мероприятия с привлечением пенсионеров, ветеранов)	2 балла – за мероприятие. Баллы суммируются, но не более *4 баллов.	Справка
2.3.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	3 балла - ниже уровня ДОУ; 2 балл - выше уровня ДОУ	Справка
2.4.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождение.	*4 балла – работа ведётся в соответствии с планом и программой	План, программа

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда учителя-логопеда			
2.1.	Высокая результативность по итогам освоения адаптированной образовательной программы ДОУ	Результаты проведения ТПМПК: 4 балла - положительная динамика развития у воспитанников от 80%-100%; 3 балла - 65% -79% воспитанников; 2 балла – 50%-64% воспитанников.	Справка
2.2.	Подготовка пакета документов вновь прибывших детей на ТПМПК.	4 балла – предоставление документов, характеристик в установленный срок и без замечаний; 3 балла - предоставление документов, характеристик в	Справка

		установленный срок с незначительными замечаниями; 2 баллов – предоставление документов, характеристик не в установленный срок, при наличии существенных замечаний.	
2.3.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	*3 балла – ниже уровня ДОУ 2 балла – выше уровня ДОУ	справка
2.4.	Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях (детей не посещающих ДОО)	*4 балла	приказ, справка
Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда педагога – психолога			
2.1.	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период (по результатам мониторинга адаптации детей к ДОУ)	Число воспитанников с лёгкой и средней степенью адаптации: *4 балла - 85 – 100 % воспитанников; 3 баллов - 75 – 84 % воспитанников; 2 балла 65 – 74 % воспитанников.	Результаты мониторинга педагога-психолога по адаптации детей к ДОУ
2.2.	Подготовка пакета документов вновь прибывших детей на ТПМПК в ДОУ.	*4 балла – предоставление документов, характеристик в установленный срок и без замечаний; 3 балла - предоставление документов, характеристик в установленный срок с незначительными замечаниями; 2 баллов – предоставление документов, характеристик не в установленный срок, при наличии существенных замечаний.	Справка
2.3.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	*3 балла - ниже уровня ДОУ; 2 балла - выше уровня ДОУ	
2.4.	Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях (детей не посещающих ДОО)	*4 балла	приказ, справка
Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда воспитателя по ИЗО			
2.1.	Обогащенность предметно-развивающего пространства в	Оформление пространства в помещении, на территории и участках ДОУ : *4 балла – качественное и систематическое проведение работы;	Справка

	ДОУ	2 балла - проведение работы в соответствии с планом с частичными рекомендациями; 1 балл – проведение работы с несколькими незначительными замечаниями;	
2.2.	Обеспечение своевременного, тематического оформления пространства в ДОУ.	Оформление выставок, музыкального зала к утренникам, праздникам, стендов: *4 балла – качественное и систематическое проведение работы; 2 балла - проведение работы в соответствии с планом с частичными рекомендациями; 1 балл – проведение работы с несколькими незначительными замечаниями	Справка
2.3.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	*3 балла – ниже уровня ДОУ 2 балла – выше уровня ДОУ	справка
2.4.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождение.	*4 балла – работа ведётся в соответствии с планом и программой	План, программа
Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда воспитателя по английскому языку			
2.1	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников.	*3 балла – ниже уровня ДОУ 2 балла – выше уровня ДОУ	Справка
2.2.	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период (работа с детьми раннего возраста)	*10 баллов	Результаты мониторинга педагога-психолога по адаптации детей к ДОУ
2.3.	Отчетные мероприятия с воспитанниками	*2 балла - при отсутствии фактов задолженности.	Справка

Общие показатели эффективности деятельности и оценки труда работников для второй квалификационной группы «Учебно-вспомогательный персонал» (младший воспитатель), для третьей квалификационной группы «Обслуживающий персонал» (рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторож, повар, помощник повара, делопроизводитель), для четвертой квалификационной группы «Административно-управленческий персонал» (завхоз), для пятой квалификационной группы «Средний медицинский персонал (медсестра, старшая медсестра)»

№ п/п	Показатели эффективности деятельности и оценки труда	Баллы
1.1.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии.	2 балла – содержание оборудования и имущества в надлежащем состоянии; 1 балла – наличие незначительных замечаний;
1.2.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов, администрации ДОУ.	2 балла – отсутствие замечаний, предписаний по итогам ревизий и других проверок; 1 балла – при наличии незначительных замечаний;
1.3.	Активное участие в общественно значимой деятельности.	1. Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью: 3 балла - более 20 рабочих дней; 2 балла - от 10 до 20 рабочих дней; 2. Содержание в порядке закрепленной территории 3 баллов -качественное содержание территории в чистоте, 2 баллов - с незначительными замечаниями. 5. Участие в массовых общественных мероприятиях (митинги, демонстрации, посещение культурно-массовых мероприятий) в выходные дни- 1 балл за каждое не более 3 баллов. Максимально не более 9 баллов
1.4.	Работникам, перешедшим на другую должность.	5 баллов - вновь принятому на работу. Выплачивается по итогам за один отчетный период. Работнику, перешедшему на другую должность в этом же учреждении - баллы считаются с предыдущей должности.
1.5	Выполнение ответственных поручений и участие в экспертной, творческой деятельности в ДОУ	1. Члены комиссий и т.д. - 1 балл за каждое, не более 5 2. Члены рабочих и творческих групп - 2 балл за каждое не более 6 баллов 3. Члены ЭК - 5 баллов 1 балла - ответственный за написание справок,; - по пенсионным вопросам; -ответственный за воинский учет; Максимально баллов 17
1.6	Стаж работы в ДОУ	Стаж работы: 0-5 лет – 1 балл

		5-10 лет- 2 балла 10 лет и более- 3 балла
--	--	--

Приложение 5

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области»

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда работников для второй квалификационной группы «Учебно-вспомогательный персонал» (младший воспитатель), для третьей квалификационной группы «Обслуживающий персонал» (рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторож, повар, помощник повара, делопроизводитель), для четвертой квалификационной группы «Административно-управленческий персонал» (завхоз), для пятой квалификационной группы «Средний медицинский персонал (медсестра, старшая медсестра)»

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда завхоза

2.1.	Проведение просветительской работы, инструктажей среди сотрудников по технике безопасности.	3 баллов – своевременное проведение просветительской работы;
2.2.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, ТБ, пожарной и электробезопасности.	3 баллов – отсутствие нарушений;
2.3.	Своевременная сдача отчетов, заключения договоров, подача заявок по закупке, содержанию, ремонту имущества.	3 баллов – своевременное ведение документации в соответствии с предъявляемыми требованиями; 2 балла - ведение документации с единичными рекомендациями;
2.4.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории образовательного учреждения в соответствии с СанПиН.	3 баллов - санитарное состояние помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН; 2 балла - санитарное состояние помещений и территории с единичными замечаниями;
2.5.	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОУ.	3 баллов – отсутствие нарушений охранного режима.

2.6.	Использование в работе компьютерных программ.	3 баллов – использование компьютерных программ.
2.7.	Качественная подготовка, организация и контроль проведения ремонтных работ в ДОУ и на территории.	3 баллов – качественное проведение ремонтных работ.
2.8.	За качественную организацию функционирования систем отопления, водоснабжения, вентиляции, энергоснабжения	3 балла - функционирования систем отопления, водоснабжения, вентиляции, энергоснабжения более 80% 2 балла - функционирования систем отопления, водоснабжения, вентиляции, энергоснабжения 60%-79% 1 балл – менее 60%
2.9	Эстетичный вид территории, исправное состояние ограждения, малых форм и др. оборудования на территории ДОУ	3 балла - соответствует
2.10	Осуществление рационального расходования материалов ,электроэнергии, теплоэнергии.	3 балла
2.11	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и технического персонала на неправомерные действия сотрудника	2 балла – отсутствие жалоб

**Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда
младшего воспитателя**

2.1.	Оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении режимных моментов в работе с детьми, в организации воспитательно-образовательного процесса.	2 балла – качественное и систематическое проведение работы по оказанию помощи педагогам; 1 балла - не систематическое участие в проведении режимных моментов;
2.2.	Высокий уровень функционирования (посещаемость ДОУ детьми).	2 баллов - посещаемость составляет свыше 90%; 1 балла - посещаемость составляет 80-90%;

2.3.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников.	2 баллов - ниже уровня ДОУ; 1 балла - выше уровня ДОУ, но снизилась по сравнению с предыдущим периодом;
2.4.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОУ.	2 балла - санитарное состояние помещений, в соответствии с требованиями СанПиН; 1 балла - санитарное состояние помещений с единичными замечаниями;
2.5	Соблюдение правил и норм ОТ и ТБ, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.	2 балла – соблюдение норм и правил без нарушений; 1 балла - соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями;
2.6	Оказание помощи воспитанникам (с учетом возраста) по улучшению навыков по самообслуживанию, оказание воспитанникам необходимой помощи, оказание повышенного внимания детям в период адаптации или пришедшим после болезни.	2 балла – качественная и систематическая помощь воспитанникам; 1 балла - не систематическая работа по оказанию помощи;

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда повара

2.1.	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны родителей (законных представителей), воспитателей.	2 балла – отсутствие обоснованных жалоб;
2.2.	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка ДОУ	2 балла -отсутствие нарушений
2.3.	Обеспечение качественного питания в соответствии с СанПиН.	2 баллов – отсутствие замечаний бракеражной комиссии
2.4.	Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	2 балла –соблюдение норм и правил без нарушений; 1 балла - соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями;
2.5	Соответствие внешнего вида по Сан ПиН	2 балла -соответствует
2.6	Соблюдение норм и правил выдачи готовой продукции с пищеблока	2 балла –отсутствие нарушений

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда сторожа

2.1.	Полив и уход за цветниками, огородами на территории ДОУ. Уборка подъездных путей от снега, льда и листьев.	4 балла – систематическое выполнение работы по уходу за территорией; 2 балла – не регулярное выполнение работы; 0 баллов – не выполнение.
2.2.	Отсутствие ЧП на рабочем	4 балла – отсутствие ЧП на рабочем месте;

	месте.	0 баллов – при наличии ЧП на рабочем месте.
2.3.	Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.	4 балла – соблюдение норм и правил без нарушений; 2 балла - соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями; 0 баллов – не соблюдение норм и правил.

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда уборщика служебных помещений

2.1.	Качественная работа по обеспечению санитарного содержания служебных помещений ДОУ(лестниц, коридоров, туалетов)	2 балла – систематическое выполнение работы по уходу за территорией; 1 балла – не регулярное выполнение работы;
2.2.	Оперативность устранения замечаний по наведению чистоты в ДОУ	2 баллов –выполнение работы 1 баллов –не регулярное устранение замечаний
2.3	Отсутствие жалоб со стороны родителей и работников.	2 балла – отсутствие жалоб;
2.4	Соблюдение правил и норм ТБ, ОТ, ПБ, трудовой дисциплины	2 балла – соблюдение норм и правил без нарушений; 1 балла - соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями;
2.5	Качество проведения генеральных уборок в кабинетах, залах, коридорах	2 балла –выполнение всех требований; 1 балл - частичное выполнение требований.
2.6	Соответствие внешнего вида по Сан ПиН	2 балла - соответствует

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда рабочего по обслуживанию зданий

2.1.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния территории , оборудования в ДОУ	3 балла –без замечаний; 1 балл –с незначительными замечаниями;
2.2.	Оперативность выполнения заявок по оборудованию в ДОУ и на территории	3 балла – оперативное выполнение заявок;
2.3.	Выполнение поручений не связанных с должностными обязанностями	3 балла –регулярноевыполнение поручений; 1 балл – не регулярное выполнение поручений;
2.4	Проведение срочных и неотложных работ в ДОУ (в аварийных ситуациях)	3 баллов –без замечаний; 1 балла – не регулярное выполнение работы;
2.5	Соблюдение правил и норм ТБ, ОТ, ПБ, трудовой дисциплины	3 баллов – соблюдение норм и правил без нарушений; 1 балла – соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями;
2.6	Своевременное обеспечение сезонной подготовки	2 балла –своевременное выполнения работ

	обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	
2.7	Использование личного инструмента для ремонтных работ в ДОУ	3 балла
2.8	Соответствие внешнего вида по Сан ПиН	2 балла -соответствует

**Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда
делопроизводителя**

2.1.	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива.	8 баллов – оформление личных дел вновь принятых сотрудников и детей 6 баллов - качественное и своевременное ведение личных дел детей и сотрудников Максимально 8 баллов
2.2.	Осуществление контроля за приемом и передачей электронной информации	6 баллов
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации ДОУ, родителей на неправомерные действия сотрудника	6 баллов – отсутствие жалоб
2.4	Своевременное заполнение отчетности ДОУ	7 баллов – своевременное заполнение отчетности; 5 баллов - заполнение отчетности с замечаниями
2.5	Качественное заполнение информации базы данных (портала муниципальных услуг)	7 баллов – качественное заполнение 5 баллов –с незначительными замечаниями Максимально 7 баллов
2.6	Соблюдение правил и норм ТБ, ОТ, ПБ, трудовой дисциплины	3 балла – соблюдение норм и правил без нарушений; 2 балла – соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями;

**Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда
кладовщика**

2.1.	Качественное содержание кладовых помещений	2 балла – регулярное качественное содержание кладовых помещений; 1 балл – не регулярное выполнение работы;
2.2.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	2 баллов – выполнение работы;
2.3.	Обеспечение качественного ведения документации по приему, хранению продуктов питания (своевременное	2 баллов – регулярное качественное ведение документации; 1 балла – не регулярное выполнение работы;

	заполнения журналов бракеража, сырой продукции, учета накладных, договоров)	
2.4	Соблюдение санитарных правил по хранению, отпуску и реализации продуктов питания	2 баллов – регулярное соблюдение санитарных правил по хранению, отпуску и реализации продуктов, отсутствие предписаний контролирующих органов; 1 балла – не регулярное соблюдение санитарных правил по хранению, отпуску и реализации продуктов;
2.5	Соблюдение правил и норм ТБ, ОТ, ПБ, трудовой дисциплины	2 баллов – соблюдение норм и правил без нарушений; 1 балла – соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями;
2.6	Своевременное заполнение отчетности ДОУ	2 баллов – своевременное заполнение отчетности; 1 баллов - заполнение отчетности с замечаниями;

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда подсобного рабочего

2.1.	Качественная работа по обеспечению санитарного содержания пищеблока	2 баллов – систематическое выполнение работы по уходу за пищеблоком; 1 балла – не регулярное выполнение работы
2.2.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	2 баллов -выполнение работ;
2.3.	Обеспечение качества первичной обработки продуктов	2 баллов – соблюдение норм и правил обработки без нарушений; 1 балла – соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями;
2.4	Обеспечение качественной помощи в организации питания	2 баллов –без замечаний; 1 балла – не регулярное выполнение работ.
2.5	Соблюдение правил и норм ТБ, ОТ, ПБ, трудовой дисциплины	2 баллов – соблюдение норм и правил без нарушений; 1 балла – соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями;
2.6	Соответствие внешнего вида подсобного рабочего требованиям СанПиНа	2 балла - соответствует

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда рабочего по стирке и ремонту спецодежды (белья)

2.1.	Обеспечение качественного санитарного состояния помещений прачечной	2 балла - санитарное состояние помещений, в соответствии с требованиями СанПиН; 1 балла - санитарное состояние помещений с
------	---	---

		единичными замечаниями;
2.2.	Оперативность и своевременность стирки и выдачи белья	2 баллов – стирка и выдача белья производится в соответствии с графиком 1 баллов – нарушение графика стирки и выдачи белья
2.3.	Качественное и своевременное проведение мелкого ремонта белья и спецодежды	2 баллов – ремонт спецодежды производится своевременно и качественно
2.4	Соблюдение правил и норм ТБ, ОТ, ПБ, трудовой дисциплины	2 балла – соблюдение норм и правил без нарушений; 1 балла - соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями;
2.5	Качество стирки и утюжки белья и спецодежды	2 балла – при отсутствии замечаний
2.6	Соответствие внешнего вида по Сан ПиН	2 балла -соответствует

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда электрика

2.1.	Качественная работа по обеспечению электротехнического оборудования	2 баллов – систематическое выполнение работы по обеспечению электротехнического оборудования; 1 балла – не регулярное выполнение работы; 0 баллов – не выполнение.
2.2.	Оперативность выполнения заявок по электрооборудованию в ДООУ	2 балла – оперативность выполнения заявок 1 балла – с незначительными замечаниями 0 баллов - невыполнение работы
2.3.	Выполнение поручений не связанных с должностными обязанностями	2 балла –систематическое выполнение поручений; 1 балла – нерегулярное выполнение; 0 баллов – не выполнение работ.
2.4	Проведение срочных и неотложных работ в ДООУ (в аварийных ситуациях)	2 балла – качественная и систематическая работа в ДООУ (в аварийных ситуациях); 2 балла - не систематическая работа ; 0 баллов – не проведение работ.
2.5	Соблюдение правил и норм ТБ, ОТ, ПБ, трудовой дисциплины	2 балла – соблюдение норм и правил без нарушений; 1 балла - соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями; 0 баллов – не соблюдение норм и правил.

Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда старшей медицинской сестры

2.1.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДООУ детьми)	2 балла – 90 % - 100% 1 балл – 80% - 90%
2.2.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	2 балла – снижение заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом.

	(пропущено одним ребенком дней по болезни)	
2.3.	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	2 балла – работа ведется регулярно в соответствии с требованиями СанПин
2.4	Качественная организация питания и выполнение норм питания в соответствии с СанПин	2 балла – питание организовано качественно, нормы выполняются в соответствии с СанПин 1 балла – питание организовано с незначительными замечаниями
2.5	Качественная оздоровительная работа в ДОУ	3 баллов – ведется оздоровительная работа
2.6	Своевременный контроль по обеспечению санитарного состояния групповых комнат и иных помещений ДОУ	2 баллов – осуществление своевременного контроля 1 балла – контроль осуществляется нерегулярно
2.7	Выполнение плана прививок	2 балла-70-100% 1 балл- 50-69%
2.8	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и работников ДОУ	2 балла – отсутствие жалоб

**Специфические показатели эффективности деятельности и оценки труда
кастелянши**

2.1.	Оперативность выполнения заявок сотрудников по ремонту и пошиву, мягкого инвентаря	2 балла - санитарное состояние помещений, в соответствии с требованиями СанПиН; 1 балла - санитарное состояние помещений с единичными замечаниями;
2.2.	Своевременное списание мягкого инвентаря	2 баллов – стирка и выдача белья производится в соответствии с графиком 1 баллов – нарушение графика стирки и выдачи белья
2.3.	Качественное и своевременное проведение мелкого ремонта белья и спецодежды	2 баллов – ремонт спецодежды производится своевременно и качественно
2.4	Соблюдение правил и норм ТБ, ОТ, ПБ, трудовой дисциплины	2 балла – соблюдение норм и правил без нарушений; 1 балла - соблюдение норм и правил с незначительными замечаниями;
2.5	Обеспечение качественного санитарного состояния помещений прачечной	2 балла - санитарное состояние помещений, в соответствии с требованиями СанПиН; 1 балла - санитарное состояние помещений с единичными замечаниями;
2.6	Соответствие внешнего вида по Сан ПиН	2 балла -соответствует

Приложение 6

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области»

**Требования к содержанию Портфолио
(для педагогических работников)**

1. Информационная справка о педагоге.

Ф.И.О. работника	Дата рождения	Должность	Стаж педагогической деятельности	Образование (где и когда заканчивал)	Награды, поощрения

2. Лист согласования размера стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности и оценки труда педагога.
3. Опись показателей эффективности и оценки труда педагога и подтверждающих документов.
4. Подтверждающие документы, разложенные по критериям.

С Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Умка» г. Нового Оскола Белгородской области» ознакомлены:

Ф.И.О. сотрудника	Должность	Дата	Подпись
Безлепкина Ирина Николаевна	инструктор по физ. культуре	27.08.2021 г.	
Бельченко Татьяна Николаевна	учитель-логопед	27.08.2021 г.	
Веснина Ксения Сергеевна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Власова Алена Владимировна	мл.воспитатель	27.08.2021 г.	
Волоконская Светлана Анатольевна	муз. руководитель	27.08.2021 г.	
Гиленко Надежда Константиновна	мл.воспитатель	27.08.2021 г.	
Гладких Анна Викторовна	ст. воспитатель	27.08.2021 г.	
Годовых Валентина Васильевна	мл.воспитатель	27.08.2021 г.	
Гончарова Ирина Сергеевна	мл.воспитатель	27.08.2021 г.	
Горобец Алёна Николаевна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Григорьева Ольга Валерьевна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Диденко Марина Сергеевна	мл.воспитатель	27.08.2021 г.	
Дрозденко Наталья Викторовна	Уборщик сл.помещений	27.08.2021 г.	
Зацаринская Наталья Юрьевна	завхоз	27.08.2021 г.	
Козляева Валентина Александровна	делопроизводитель	27.08.2021 г.	
Коротенко Владимир Иванович	рабочий по обслуж. здания	27.08.2021 г.	
Кравцова Светлана Николаевна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Крупа Татьяна Алексеевна	рабочий по стирке и ремонту спецодежды(белья)	27.08.2021 г.	
Крыхивская Оксана Леонидовна	муз. руководитель	27.08.2021 г.	
Кузнецова Татьяна Васильевна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Лапина Александра Александровна	повар	27.08.2021 г.	
Митусова Татьяна Ивановна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Митюшина Наталья Сергеевна	повар	27.08.2021 г.	
Морозова Татьяна Михайловна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Наружных Елена Ивановна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Нарыкова Людмила Юрьевна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Петленкова Екатерина Олеговна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Ращупкина Оксана Николаевна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Родионова Алена Павловна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Романенко Наталья Васильевна	мл.воспитатель	27.08.2021 г.	
Рудавина Ирина Сергеевна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Рудавина Людмила Николаевна	ст.медсестра	27.08.2021 г.	
Семендяева Елена Дмитриевна	педагог-психолог	27.08.2021 г.	
Середина Наталья Ильинична	воспитатель	27.08.2021 г.	
Серикова Анна Михайловна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Сидельникова Елена Николаевна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Ситькова Марина Васильевна	повар	27.08.2021 г.	
Смехнова Ирина Ивановна	воспитатель	27.08.2021 г.	
Ткаченко Зоя Михайловна	мл.воспитатель	27.08.2021 г.	

