

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка - детский сад № 140» городского округа Самара

РОССИЯ, 443090, г. Самара, ул. Блюхера, 32 тел.: (846) 224-64-80 e-mail: [mdouerr140@mail.ru](mailto:mdouerr140@mail.ru)

**ПРИНЯТО:**

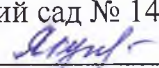
Общим собранием работников  
МБДОУ «Центр развития ребенка –  
детский сад № 140» г.о. Самара  
Протокол № 3 от 30.09.2021 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий  
МБДОУ «Центр развития ребенка –  
детский сад № 140» г.о. Самара  
Н.И. Барсукова  
Приказ № 30 от 30.09.2021 г.



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Центр развития ребенка –  
детский сад № 140» г. о. Самара  
 А.Г. Якупова  
30 сентября 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

## I. Общие положения

1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда, работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 140» городского округа Самара (далее – Бюджетное учреждение).

2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с дополнениями и изменениями);
- постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда, работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Самара» (с дополнениями и изменениями);
- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

3. Заработная плата работника Бюджетного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).



#### 4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата до МРОТ работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

#### 5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста;
- ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет;
- единовременная премия (средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда).

6. Должностные оклады (оклады) работников Бюджетного учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей и профессий рабочих. Месячная заработная плата работников дошкольных образовательных учреждений, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников Бюджетного учреждения устанавливаются Администрацией городского округа Самара.

8. Бюджетное учреждение, являясь юридическим лицом, вправе самостоятельно утверждать штатное расписание работников в пределах имеющегося фонда оплаты труда в соответствии с финансированием по утвержденному муниципальному заданию.

9. Должностные оклады (оклады) работникам устанавливаются заведующим Бюджетным учреждением в соответствии со штатным расписанием, утвержденным приказом и с учетом образования и квалификационной категории, рабочим - с учетом квалификационного разряда.

Должностной оклад педагогических работников устанавливается за установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

10. Должностные оклады специалистов, которые не поименованы в перечне Постановления Администрации г.о. Самара, устанавливаются на основании ЕКДС и среднего показателя по заработной плате данной должности по Самарской области на момент введения данной должности в штатное расписание Бюджетного учреждения.

11. Оплата труда работников Бюджетного учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

12. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

13. Заработная плата работника Бюджетного учреждения предельным размером не ограничивается.

14. Работникам Бюджетного учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

15. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование (единовременные премии) работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

16. На выплату компенсационных и стимулирующих выплат, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

17. Оплата труда руководителя Бюджетного учреждения устанавливается работодателем.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Бюджетного учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара.

Компенсационные выплаты руководителю Бюджетного учреждения устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица, заведующему могут быть установлены единовременные надбавки (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы и др.).

## **II. Формирование фонда оплаты труда**

18. Фонд оплаты труда (ФОТ) Бюджетного учреждения представляет собой сумму денежных средств, направляемых на оплату труда.

Формирование фонда оплаты труда Бюджетного учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объема бюджетных средств на очередной финансовый и плановый период. Фонд оплаты труда формируется на календарный год



с корректировкой на 01 января и на 01 сентября по итогам комплектования и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Бюджетного учреждения.

Финансовые источники фонда оплаты труда – субсидии из областного, городского бюджета и от приносящей доход деятельности (платных образовательных услуг). Фонд оплаты труда от приносящей доход деятельности (ФОТ ПУ) формируется от оказания платных образовательных и иных услуг.

Работники Бюджетного учреждения, участвующие в оказании платных образовательных и иных услуг получают заработную плату от данной деятельности. ФОТ ПУ формируется на календарный год.

$\text{ФОТ ПУ} = \text{Н} \times \text{Рсу} \times 55\%$ , где

Н – количество потребителей услуги;

Рсу – расчет стоимости услуги (руб./час).

19. Формирование фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения осуществляющих образовательный процесс производится в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части реализации образовательных программ и бюджета г.о. Самара в части реализации присмотр и уход по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{NDH},$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения;

Н – норматив финансового обеспечения;

D – соотношение фонда оплаты труда работников учреждения и норматива финансового обеспечения;

H – количество воспитанников в учреждении.

20. Фонд оплаты труда работников Бюджетного учреждения состоит из:

➤ **базовой части (БЧф):** не более 78,2% - доля базовой части в фонде оплаты труда работников учреждения, в которую включается оплата труда работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию с учетом компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение должностей (профессий), сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отличных от нормальных;

➤ **стимулирующей части (СЧф):** не менее 21,8% - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников учреждения, в том числе заведующего учреждением, которая включает выплаты стимулирующего характера.

21. Базовая часть определяется по формуле:

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 78,2\%$$

22. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Бюджетного учреждения определяется по формуле:

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 21,8\%$$

### III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

23. Работникам Бюджетного учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

24. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

25. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается доплата в размере 10 % должностного оклада (оклада), по результатам проведенной специальной оценки рабочих мест.

26. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

27. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

28. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

29. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

30. Работникам Бюджетного учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья



60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (глава 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время (Постановление правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554). Доплаты сверхурочные, в выходные и праздничные дни оплачиваются сверх МРОТ (постановление Конституционного Суда от 11.04.2019 г. № 17-П).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

32. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

33. Указанные в настоящем разделе доплаты, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

34. Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

35. Работникам Бюджетного учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются заведующим Бюджетным учреждением за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

#### **IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

36. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Бюджетного учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

37. Виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Бюджетного учреждения, а также периодичность их установления определяются локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в

пределах объемов средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

38. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Бюджетного учреждения распределяется следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии (не менее 24% от стимулирующей части ФОТ);
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости (не менее 13% от стимулирующей части ФОТ);
- выплаты медицинским работникам, воспитателям и помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения (не менее 25% от стимулирующей части ФОТ);
- выплаты работникам учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников, по результатам работы за период (не более 25% от стимулирующей части ФОТ);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (стаж работы) работникам учреждения, осуществляющим присмотр и уход за детьми дошкольного возраста (не менее 13% от стимулирующей части ФОТ);
- единовременная премия (средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда).

Порядок и условия выплат стимулирующего характера педагогическим и другим работникам учреждения за результативность и качество работы (эффективность труда) за период

39. Выплаты за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда, формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), исходя из процентного соотношения – 70 % критериев, утвержденных министерством, и 30 % критериев, утвержденных Бюджетным учреждением.

40. Установление выплат педагогическим и другим работникам Бюджетного учреждения за результативность и качество работы (эффективность труда) производится по результатам работы за период и зависит от выполнения критериев эффективности труда, формализованных качественных и количественных показателей результативности и качества работы (эффективности труда) работников Бюджетного учреждения, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Бюджетного учреждения (далее – Критерии). Выплаты производятся ежемесячно в пределах фонда оплаты труда пропорционально отработанному работником времени с применением балльной шкалы оценивания.

Расчетным периодом является период с января по декабрь текущего календарного года для установления выплат на период с января по декабрь текущего календарного года.

41. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда Бюджетного учреждения производится корректировка денежного веса 1 балла и соответственно,



размера выплат в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Бюджетного учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части оплаты труда – в январе, сентябре текущего календарного года.

42. В Бюджетном учреждении может сформироваться экономия фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда возникает по следующим причинам: вакантные ставки по штатному расписанию, временная нетрудоспособность работников, отпуска без сохранения заработной платы, перевод работника на неполный рабочий день, в связи с отстранением от работы по причинам, установленным законодательством. Также экономия фонда оплаты труда может складываться в результате разницы между максимальным количеством баллов, установленным в Бюджетном учреждении и достигнутыми результатами работы работников Бюджетного учреждения согласно Критериям.

Данная экономия фонда оплаты труда распределяется исходя из дополнительного объема работ, выполняемых работниками ежемесячно, может быть направлена на выплату единовременной премии, материальной помощи, а также на корректировку денежного веса 1 балла.

43. Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективности труда) работников Бюджетного учреждения, установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению. Набор критериев разработан по направлениям применительно к каждой должности и отражает специфику условий, характера и объема труда работников.

44. Разработка критериев осуществляется с учетом следующих принципов:

➤ объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

➤ предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

➤ адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

➤ своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

➤ справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

➤ прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

45. Стоимость одного балла по конкретному направлению стимулирующих выплат рассчитывается как частное от доли стимулирующего фонда оплаты труда по направлению стимулирующих выплат и максимального количества всех баллов по направлению согласно листам оценивания результативности и качества работы (эффективности труда). Сумма выплат работнику по конкретному направлению стимулирующих выплат представляет собой произведение стоимости одного балла по данному направлению стимулирующих выплат на количество фактически полученных баллов работником по данному направлению стимулирующих выплат.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{Объем средств стимулирующей части ФОТ по направлению (в рублях)}}{\text{Максимальное общее количество баллов по направлению согласно листам оценки результативности и качества работы}}$$

$$\frac{\text{Максимальное количество баллов по направлению согласно критериям эффективности}}{\text{Количество работников согласно штатному расписанию}} = \frac{\text{Максимальное общее количество баллов по направлению согласно листам оценки результативности и качества работы}}{\text{Максимальное общее количество баллов по направлению согласно листам оценки результативности и качества работы}}$$

Размер выплаты работника по бальной системе по направлению определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты} = \frac{\text{Стоимость одного балла в рублях по направлению}}{\text{Количество баллов фактически полученных работником по направлению}}$$

Размер выплат работнику по всем направлениям определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты работнику} = \text{Сумма выплат работнику по каждому направлению}$$

47. Для установления вида и размера стимулирующих выплат педагогическим и другим работникам учреждения за результативность и качество работы (эффективность труда) за конкретный период времени в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия). Порядок работы Комиссии регулируется локальным актом учреждения.

Заведующий и главный бухгалтер учреждения в состав Комиссии не включаются. Решение Комиссии, оформленное соответствующим протоколом, является основанием для издания распорядительных документов, определяющих вид и размер стимулирующих выплат работникам учреждения.

48. В соответствии с установленными критериями работники представляют Комиссии материалы по оценке результативности своей деятельности:

➤ за период с января текущего календарного года по декабрь текущего календарного года - до 20 января текущего календарного года.

49. Комиссия в трехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

50. Анализ и оценка результатов и качества работы (эффективности труда) работников осуществляется по критериям. Комиссия выставляет по каждому критерию



баллы всем работникам учреждения и заполняет сводную оценочную ведомость учета баллов по критериям, по должностям в баллах с подсчетом выплат в денежной сумме.

51. Решение о размере выплат педагогическим и другим работникам учреждения за результативность и качество работы (эффективность труда) за конкретный период времени принимается открытым голосованием членов Комиссии, если на заседании присутствовали более 50 процентов членов Комиссии и за него проголосовали не менее двух третьих присутствующих членов комиссии. При несогласии отдельных работников с решениями Комиссии, споры разрешаются в установленном законом порядке.

52. Решение, принятое Комиссией, заносится в протокол. Протокол заседания Комиссии с принятым решением подписывают все присутствующие на заседании члены комиссии.

53. На основании решения Комиссии заведующим Бюджетным учреждением издается приказ о ежемесячной стимулирующей выплате педагогическим и другим работникам учреждения за результативность и качество работы (эффективность труда) по направлениям в пределах стимулирующей части ФОТ.

54. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Бюджетного учреждения, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

55. Педагогическим работникам, вновь принятым на работу в Бюджетное учреждение, устанавливается фиксированная сумма стимулирующих выплат по категориям до достижения результатов на период не более 4 месяцев по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Фиксированная сумма стимулирующих выплат в соответствии с категорией работника составляет:

- старший воспитатель, методист – 4000 руб.;
- воспитатель – 2000 руб.;
- учитель – логопед – 2000 руб.;
- педагог – психолог – 2000 руб.;
- музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре – 2000 руб.

56. Вновь принимаемые на работу педагоги кроме документов, предъявляемых при приеме на работу, предоставляют имеющие портфолио (при наличии) по достижениям своей работы за предыдущие периоды работы (до 3-х лет).

По предоставленному портфолио комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда проводит внеочередное заседание с целью установления стимулирующих выплат с даты приема нового работника на работу до даты очередного планового заседания комиссии.

57. В соответствии с изменениями миссии, цели и конкретного социального заказа возможна корректировка критериев и показателей.

### Порядок выплаты единовременной премии

58. Работникам Бюджетного учреждения могут быть выплачены единовременные премии в зависимости от результатов работы каждого работника:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий);
- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за участие в различных мероприятиях научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставках, семинарах, конференциях, фестивалях, конкурсах, смотрах; публикацию в периодических изданиях, другое);
- за обеспечение эффективности процесса обучения, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработках и реализации инновационных творческих проектов;
- за выполнение работы высокой напряженности, интенсивности и ответственности (качественное выполнение работ);
- за выполнение работы высокой напряженности, интенсивности и ответственности (большой объем работ);
- за выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности (выполнение работ, определенных в рамках проведения районных, городских, областных, региональных, всероссийских и международных мероприятий);
- за выполнение заданий особой важности и срочности;
- за высокое профессиональное мастерство;
- за разработку и реализацию инициативных управленческих решений;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- за организацию адаптационного периода в первой младшей группе;
- за положительные результаты деятельности работника, учреждения за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за положительные результаты внешних проверок;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за использование собственного оборудования (техники) и оплату интернета на период дистанционной работы;
- осуществление воспитательно-образовательного процесса, присмотра и ухода за воспитанниками в дежурной группе;
- организация функционирования дежурной группы;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня.

59. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия) на основании критериев результативности работы, перечисленных в пункте 58 настоящего Положения и оформляется протоколом, на основании которого заведующий издает распорядительный акт.

60. Единовременная премия устанавливается в абсолютном значении к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается, ее размер не зависит от фактически отработанного времени.



61. На выплату единовременной премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

62. Условиями назначения единовременной премии являются:

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

#### Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

63. На ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% стимулирующей части фонда оплаты труда.

64. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10% должностного оклада;
- при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15% должностного оклада.

65. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении, а также в других образовательных учреждениях. Указанное время работы суммируется.

66. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 60 настоящего Положения.

67. Право на изменение размера надбавки возникает со дня наступления события либо со дня предоставления соответствующих документов.

68. Педагогическим работникам, не имеющим стажа работы 2-х лет, выплачивается надбавка в размере 2000 руб. за полностью отработанное рабочее время.

Педагогическим работникам, отработавшим неполный период, надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

#### Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

69. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по

трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

70. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, принятого в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

71. При исчислении срока, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

#### Доплата педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж менее 2-х лет

72. Доплата педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее 2-х лет, производится в размере 2000 руб.



73. Доплата педагогическим работникам в размере 2000 руб. рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

#### Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание

74. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются надбавки:

за ученую степень доктора наук – 20 % должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук – 10 % должностного оклада.

75. Работникам учреждения, имеющим по профилю работы государственные награды и почетные звания Российской Федерации, присвоенные в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 30.12.1995 г. №1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации" устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, ученую степень производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

76. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени и (или) присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом заведующего учреждением в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

#### **V. Другие вопросы оплаты труда**

77. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

#### **VI. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

78. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

➤ длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, которое подтверждается соответствующими документами;

➤ тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, землетрясение, наводнение и т.д.);

➤ произошедший несчастный случай с работником, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

➤ смерть близких родственников родителей, супруга (и), детей).

79. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

80. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается заведующим учреждением.

81. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

82. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.



**Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Перечень документов для подтверждения
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе дошкольного учреждения	1	Экземпляр методического продукта; фото, видео материалы; презентация
1.2.	Деятельность педагогического работника в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе дошкольного учреждения: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	Приказ, фото, видео материалы; презентации; методическая разработка
1.3.	Транслирование опыта работы в рамках экспериментальной, опорной, проектной площадки на уровне: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	
1.4.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1	Экземпляр методического продукта
1.5.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1	Скриншот ресурса
1.6.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня, распространяемого педагогического опыта: - на уровне городского округа – 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла	3 (баллы суммируются, но не более 3 баллов)	Копия публикации, скриншот; фото, видео материалы
1.7.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе – 2 балла; - во втором (очном) этапе – 4 балла; - победа во втором (очном) этапе – 6 баллов	6 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Протокол участников отборочного (окружного) этапа, копии грамот, дипломов

1.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества дошкольного учреждения по модели педагог-педагог	1	Приказ, информационная справка
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>25</b>	
<b>2. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости</b>			
2.1.	Осуществление в составе неспециализированных групп инклюзивного образования с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии специальных образовательных условий: - до 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 2 балла; - свыше 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 4 балла	4	Список воспитанников общеобразовательной группы, имеющих заключение ПМПК (ФИО ребенка, дата его рождения, дата заключения ПМПК, реализуемая программа, педагоги, задействованные в реализации программы)
2.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников	1	Информационная справка на основе результатов ППК, ПМПК
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>5</b>	
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного учреждения</b>			
3.1.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости от списочного состава группы за период установления стимулирующих выплат): - до 70% - 1 балл; - выше 70% - 3 балла	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Анализ данных табеля посещаемости
3.2.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат относительно предыдущего периода, списочного состава группы): - стабильно низкий – 4 балла; - снижение на 1% - 1 балл; - снижение на 2% - 2 балла; - снижение на 3% и выше – 3 балла	4 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	
3.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	1	Отсутствие акта расследования несчастного случая
3.4.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1	Информационная справка административного работника
3.5.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	1	
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>10</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы		



	<p>ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- частично соответствует – 1 балл;</li> <li>- соответствует – 2 балла;</li> <li>- соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) – 3 балла</li> </ul>	<p>3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)</p>	<p>Фото, видео материалы, презентации</p>
4.2.	<p>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивающих деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 75% - 79% - 1 балл;</li> <li>- 80% - 89% - 2 балла;</li> <li>- 90% и более - 3 балла</li> </ul>	<p>3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)</p>	<p>Информационная справка о результатах анкетирования родителей (законных представителей), заверенная административным работником</p>
4.3.	<p>Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки Самарской области («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер на уровне городского округа – 1 балл;</li> <li>- победитель на уровне городского округа – 2 балла;</li> <li>- призер на региональном уровне и выше – 2 балла;</li> <li>- победитель на региональном уровне и выше – 3 балла</li> </ul>	<p>8 (баллы суммируются, но не более 8 баллов)</p>	<p>Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.</p>
4.4.	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.6., 4.3):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победитель на уровне дошкольного учреждения, внутригородского района – 1 балл;</li> <li>- победитель на уровне городского округа – 2 балла;</li> <li>- призер на региональном уровне и выше – 2 балла;</li> <li>- победитель на региональном уровне и выше – 3 балла</li> </ul>	<p>8 (баллы суммируются, но не более 8 баллов)</p>	<p>Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.</p>
4.5.	<p>Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне дошкольного учреждения – 1 балл;</li> <li>- на уровне городского округа – 2 балла;</li> <li>- на региональном уровне и выше – 3 балла</li> </ul>	<p>6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)</p>	<p>Копии приказов, грамот, дипломов и т.д., программы мероприятия</p>
4.6.	<p>Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер на уровне внутригородского района – 1 балл;</li> </ul>	<p>15 (баллы суммируются, но не более 15 баллов)</p>	<p>Копии приказов, грамот, дипломов</p>

	- победитель на уровне внутригородского района – 2 балла; - призер на уровне городского округа – 2 балла; - победитель на уровне городского округа – 3 балла; - призер на региональном уровне и выше – 3 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 4 балла	15 баллов)	и т.д.
4.7.	Организация обучения воспитанников по парциальным программам дополнительного образования, реализуемых в дошкольном учреждении: - технической направленности – 1 балл; - естественно-научной направленности – 1 балл; - художественной направленности – 1 балл	3 (баллы суммируются, но не более 3 баллов)	Копия табеля посещаемости, копия программы, фото, видео материалы, презентации
4.8.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1	Информационная справка административного работника
4.9.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	
4.10.	Исполнительская дисциплина педагога дошкольного учреждения: - своевременные, качественные и достоверные исполнения приказов и поручений заведующего дошкольным учреждением – 1 балл; - отсутствие дисциплинарных взысканий в течение предшествующего отчетного периода – 1 балл.	2 (баллы суммируются, но не более 2 баллов)	
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>50</b>	

**Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) музыкального руководителя**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Перечень документов для подтверждения
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе дошкольного учреждения	1	Экземпляр методического продукта; фото, видео материалы; презентация
1.2.	Деятельность педагогического работника в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки,	6 (баллы)	



	функционирующей на базе дошкольного учреждения: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	суммируются, но не более 6 баллов)	Приказ, фото, видео материалы; презентации; методическая разработка
1.3.	Транслирование опыта работы в рамках экспериментальной, опорной, проектной площадки на уровне: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	
1.4.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1	Экземпляр методического продукта
1.5.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1	Скриншот ресурса
1.6.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня, распространяемого педагогического опыта: - на уровне городского округа – 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла	3 (баллы суммируются, но не более 3 баллов)	Копия публикации, скриншот; фото, видео материалы
1.7.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: - на первом (отборочном) этапе – 2 балла; - во втором (очном) этапе – 4 балла; - победа во втором (очном) этапе – 6 баллов	6 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Протокол участников отборочного (окружного) этапа, копии грамот, дипломов
1.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества дошкольного учреждения по модели педагог-педагог	1	Приказ, информационная справка
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>25</b>	
<b>2. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости</b>			
2.1.	Осуществление в составе неспециализированных групп инклюзивного образования с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии специальных образовательных условий: - до 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 2 балла; - свыше 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 4 балла	4	Список воспитанников общеобразовательной группы, имеющих заключение ПМПК <small>(ФИО ребенка, дата его рождения, дата заключения ПМПК, реализуемая программа, педагоги, задействованные в реализации программы)</small>
2.2.	Позитивная динамика в результатах	1	Информацион-

	коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников		ная справка на основе результатов ППК, ГМПК
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>5</b>	
<b>3. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
3.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 1 балл; - соответствует – 2 балла; - соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) – 3 балла	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Фото, видео материалы, презентации
3.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивающих деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): - 75% - 79% - 1 балл; - 80% - 89% - 2 балла; - 90% и более - 3 балла	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Информационная справка о результатах анкетирования родителей (законных представителей), заверенная административным работником
3.3.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки Самарской области («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: - призер на уровне городского округа – 1 балл; - победитель на уровне городского округа – 2 балла; - призер на региональном уровне и выше – 2 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 3 балла	8 (баллы суммируются, но не более 8 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.
3.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.6., 4.3): - призер на уровне городского округа – 1 балл; - победитель на уровне городского округа – 2 балла; - призер на региональном уровне и выше – 2 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 3 балла	8 (баллы суммируются, но не более 8 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.
3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:	6 (баллы суммируются, но не более	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.,



	- на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 баллов)	программы мероприятия
3.6.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: - призер на уровне внутригородского района – 1 балл; - победитель на уровне внутригородского района – 2 балла; - призер на уровне городского округа – 2 балла; - победитель на уровне городского округа – 3 балла; - призер на региональном уровне и выше – 3 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 4 балла	15 (баллы суммируются, но не более 15 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.
3.7.	Организация обучения воспитанников по парциальным программам дополнительного образования, реализуемых в дошкольном учреждении: - технической направленности – 1 балл; - естественно-научной направленности – 1 балл; - художественной направленности – 1 балл	3 (баллы суммируются, но не более 3 баллов)	Копия табеля посещаемости, копия программы, фото, видео материалы, презентации
3.8.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1	Информационная справка административного работника
3.9.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	
3.10.	Исполнительская дисциплина педагога дошкольного учреждения: - своевременные, качественные и достоверные исполнения приказов и поручений заведующего дошкольным учреждением – 1 балл; - отсутствие дисциплинарных взысканий в течение предшествующего отчетного периода – 1 балл.	2 (баллы суммируются, но не более 2 баллов)	
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>50</b>	

**Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора по физической культуре**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Перечень документов для подтверждения
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	Разработка и использование авторских (компьютерных) методических продуктов, созданных в		Экземпляр методического

	ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе дошкольного учреждения	1	продукта; фото, видео материалы; презентация
1.2.	Деятельность педагогического работника в режиме инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе дошкольного учреждения: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	Приказ, фото, видео материалы; презентации; методическая разработка
1.3.	Транслирование опыта работы в рамках экспериментальной, опорной, проектной площадки на уровне: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	
1.4.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	1	Экземпляр методического продукта
1.5.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	1	Скриншот ресурса
1.6.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня, распространяемого педагогического опыта: - на уровне городского округа – 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла	3 (баллы суммируются, но не более 3 баллов)	Копия публикации, скриншот; фото, видео материалы
1.7.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья: 1% - 1 балл; 2% - 2 балла; 3% и выше - 6 баллов	6 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Удостоверение о награждении знаком отличия
1.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества дошкольного учреждения по модели педагог-педагог	1	Приказ, информационная справка
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>25</b>	
<b>2. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости</b>			
2.1.	Осуществление в составе неспециализированных групп инклюзивного образования с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии специ-	4	Список воспитанников общеобразовательной группы, имеющих заключение



	альных образовательных условий: - до 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 2 балла; - свыше 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 4 балла		ПМПК (ФИО ребенка, дата его рождения, дата заключения ПМПК, реализуемая программа, педагоги, задействованные в реализации программы)
2.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников	1	Информационная справка на основе результатов ППК, ПМПК
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>5</b>	
<b>3. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
3.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 1 балл; - соответствует – 2 балла; - соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) – 3 балла	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Фото, видео материалы, презентации
3.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ): 5%-10% - 1 балл; 11%-19% - 2 балла; свыше 20% - 3 балла	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Информация о регистрации воспитанников на сайте ВФСК «ГТО»
3.3.	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности, от общей численности воспитанников: от 15% до 19% - 1 балл; от 20% до 29% - 2 балла; от 30% и выше - 3 балла	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Сведения из модуля «Дополнительное образование»
3.4.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки Самарской области («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности: - призер на уровне городского округа – 1 балл; - победитель на уровне городского округа – 2 балла; - призер на региональном уровне и выше – 2 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 3 балла	8 (баллы суммируются, но не более 8 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.
3.5.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в	8 (баллы)	Копии приказов,

	перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием, не учтенные в п. 4.4.: - призер на уровне городского округа – 1 балл; - победитель на уровне городского округа – 2 балла; - призер на региональном уровне и выше – 2 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 3 балла	суммируются, но не более 8 баллов)	грамот, дипломов и т.д.
3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д., программы мероприятия
3.7.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: - призер на уровне внутригородского района – 1 балл; - победитель на уровне внутригородского района – 2 балла; - призер на уровне городского округа – 2 балла; - победитель на уровне городского округа – 3 балла; - призер на региональном уровне и выше – 3 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 4 балла	15 (баллы суммируются, но не более 15 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.
3.8.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников (праздники, спартакиады и т.д.): - на уровне внутригородского района – 1 балл; - на уровне городского округа Самара и выше – 2 балла	2 (баллы суммируются, но не более 2 баллов)	Копии приказов, сценариев, программа проведения мероприятия и т.д.
3.9.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	1	Информационная справка административного работника
3.10.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>50</b>	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и	Максимальное количество	Перечень документов для
-------	--	-------------------------	-------------------------



	количественные показатели оценивания	баллов	подтверждения
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	Приказ, фото, видео материалы; презентации; методическая разработка
1.2.	Транслирование опыта работы в рамках экспериментальной, опорной, проектной площадки на уровне: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	
1.3.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1	Копия публикации, скриншот; фото, видео материалы
1.4.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	1	Копия программы
1.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	1	
1.6.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: - учебно-методические материалы – 1 балл; - методические рекомендации – 1 балл; - методическое пособие – 2 балла	4 (баллы суммируются, но не более 4 баллов)	Копия, экземпляр учебно-методических материалов, методических рекомендаций, пособий
1.7.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1	Приказ, информационная справка
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>20</b>	
<b>2. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости</b>			
2.1.	Осуществление в составе неспециализированных групп инклюзивного образования с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии специальных образовательных условий: - до 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 2 балла; - свыше 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 4 балла	4	Список воспитанников общеобразовательной группы, имеющих заключение ПМПК  (ФИО ребенка, дата его рождения, дата заключения ПМПК, реализуемая программа, педагоги, задействованные в реализации программы)
2.2.	Положительная динамика в результатах		

	<p>коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по проблемам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в когнитивной сфере;</li> <li>- в эмоционально-волевой сфере;</li> <li>- в общении</li> </ul> <p>(20%-39% - 1 балл (по указанной проблеме); 40%-59% - 2 балла (по указанной проблеме); 60% и более - 3 балла (по указанной проблеме))</p>	<p>6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)</p>	<p>Аналитическая справка с данными мониторинга</p>
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>10</b>	
<b>3. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
3.1.	<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса:</p> <p>отсутствие положительного результата за отчетный период – 0 баллов; наличие положительного результата за отчетный период – 1 балл</p>	1	<p>Аналитическая справка с данными мониторинга</p>
3.2.	<p>Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья воспитанников на переходных этапах возрастного развития (поступление в ДООУ, переход из одной возрастной группы в следующую, завершение дошкольного образования) – 1 балл;</li> <li>- ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья воспитанников – 1 балл;</li> <li>- отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды – 1 балл</li> </ul>	<p>3 (баллы суммируются, но не более 3 баллов)</p>	<p>Информационная справка</p>
3.3.	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер на уровне городского округа – 1 балл;</li> <li>- победитель на уровне городского округа – 2 балла;</li> <li>- призер на региональном уровне и выше – 2 балла;</li> <li>- победитель на региональном уровне и выше – 3 балла</li> </ul>	<p>8 (баллы суммируются, но не более 8 баллов)</p>	<p>Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.</p>
3.4.	<p>Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер на уровне городского округа – 1 балл;</li> <li>- победитель на уровне городского округа – 2 балла;</li> <li>- призер на региональном уровне и выше – 2 балла;</li> </ul>	<p>8 (баллы суммируются, но не более 8 баллов)</p>	



	- победитель на региональном уровне и выше – 3 балла		
3.5.	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных дошкольным учреждением:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне дошкольного учреждения – 1 балл;</li> <li>- на уровне городского округа – 2 балла;</li> <li>- на региональном уровне и выше – 3 балла</li> </ul>	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д., программы мероприятия
3.6.	<p>Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными образовательными организациями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне городского округа – 1 балл;</li> <li>- на региональном уровне и выше – 2 балла</li> </ul>	3 (баллы суммируются, но не более 3 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д., программы мероприятия
3.7.	<p>Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 51-60% - 0,5 балла;</li> <li>- 61-75% - 1 балл;</li> <li>- 76-85% - 1,5 балла;</li> <li>- свыше 85% - 2 балла</li> </ul>	2 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Информационная справка о результатах анкетирования родителей (законных представителей), заверенная работником администрации
3.8.	<p>Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 51-60% - 0,5 балла;</li> <li>- 61-75% - 1 балл;</li> <li>- 76-85% - 1,5 балла;</li> <li>- свыше 85% - 2 балла</li> </ul>	2 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	
3.9.	<p>Доля родителей от общего количества воспитанников, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1%-5% - 1 балл;</li> <li>- 5% до 10% - 2 балла;</li> <li>- более 10% - 3 балла</li> </ul>	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Информационная, заверенная работником администрации
3.10.	<p>Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды кабинета ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- частично соответствует – 1 балл;</li> <li>- соответствует – 2 балла;</li> <li>- соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) – 3 балла</li> </ul>	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Фото, видео материалы, презентации
3.11.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1	Информационная справка административ-

			ного работника
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>40</b>	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Перечень документов для подтверждения
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	Приказ, фото, видео материалы; презентации; методическая разработка
1.2.	Транслирование опыта работы в рамках экспериментальной, опорной, проектной площадки на уровне: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	
1.3.	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1	Копия публикации, скриншот; фото, видео материалы
1.4.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): - создание – 0,5 баллов; - создание и реализация – 1 балл; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в дошкольных учреждениях на уровне образовательного округа – 2 балла; - создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 3 балла.	6 (баллы суммируются, но не более 6 балла)	Копия методической разработки, программы; фото, видео материалы
1.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	1	Приказ, информационная справка
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>20</b>	
<b>2. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости</b>			
2.1.	Положительная динамика в развитии воспи-		



2.1.1.	<p>танников по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p> <p>Инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по разделу «звукопроизношение»;</li> <li>- по разделу «развитие фонематических процессов»;</li> <li>- по разделу «развитие слоговой структуры слова»;</li> <li>- по разделу «развитие лексического строя речи»;</li> <li>- по разделу «развитие грамматического строя речи»;</li> </ul>	<p>20%-39% - 0,5 балла (по разделу); 40%-59% - 1 балл (по разделу); 60% и более - 2 балла (по разделу)</p>	Аналитическая справка с данными мониторинга
2.1.2.	<p>Сопровождение воспитанников с ФФН:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по разделу «звукопроизношение»;</li> <li>- по разделу «фонематическое восприятие»</li> </ul>	<p>Баллы оцениваются по наивысшему достигнутому результату по каждому разделу суммируются, но не более 28 баллов.</p>	
2.1.3.	<p>Сопровождение с нарушениями устной и письменной речи воспитанников с ЗПР, РАС, УО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по разделу «звукопроизношение»;</li> <li>- по разделу «развитие фонематических процессов»;</li> <li>- по разделу «развитие слоговой структуры слова»;</li> <li>- по разделу «развитие лексического строя речи»;</li> <li>- по разделу «развитие грамматического строя речи»;</li> <li>- по разделу «формирование письменной речи»</li> </ul>		
2.2.	<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня)</p>	<p>5-10% - 1 балл; свыше 10% - 2 балла (оценивается по наивысшему достигнутому результату)</p>	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>30</b>	
<b>3. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
3.1.	<p>Результативность участия специалиста в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных дошкольным учреждением:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне дошкольного учреждения – 1 балл;</li> <li>- на уровне городского округа – 2 балла;</li> <li>- на региональном уровне и выше – 3 балла</li> </ul>	<p>6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)</p>	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д., программы мероприятия
3.2.	<p>Результативность участия специалиста в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения</p>	<p>3 (баллы)</p>	Копии приказов,

	семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными образовательными организациями: - на уровне городского округа – 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла	суммируются, но не более 3 баллов)	грамот, дипломов и т.д., программы мероприятия
3.3.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа: 51- 60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2 (баллы суммируются, но не более 2 баллов)	Аналитическая справка по итогам анкетирования
3.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся: 51- 60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2 (баллы суммируются, но не более 2 баллов)	Аналитическая справка по итогам анкетирования
3.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся: 51- 60% - 0,5 балла; 61-75% - 1 балл; 76-85% - 1,5 балла; свыше 85% - 2 балла	2 (баллы суммируются, но не более 2 баллов)	Аналитическая справка по итогам анкетирования
3.6.	Создана внутренняя система мониторинга речевого развития воспитанников с ОВЗ: - создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии речевого развития воспитанников с ОВЗ на переходных этапах возрастного развития (поступление в дошкольное учреждение, переход из одной возрастной группы в следующую, завершение дошкольного образования) – 0,5 балла; - ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния речевого развития воспитанников и ОВЗ – 0,5 балла	1 (баллы суммируются, но не более 1 балла)	Информационная справка
3.6.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды кабинета ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 1 балл; - соответствует – 2 балла; - соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) – 3 балла	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Фото, видео материалы, презентации
3.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	1	Информационная справка административного работника
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>21</b>	



**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
старшего воспитателя, методиста**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Перечень документов для подтверждения
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	1	Экземпляр методического продукта; фото, видео материалы; презентация
1.2.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	1	Информационная справка
1.3.	Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период: - на уровне городского округа – 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла	3 (баллы суммируются, но не более 3 баллов)	Копия публикации, скриншот; фото, видео материалы
1.4.	Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне внутригородского района – 2 балла; - на уровне городского округа – 4 балла; - на региональном уровне и выше – 6 баллов	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	Копия программы мероприятия, приказа, грамоты, диплома, благодарности и т.п.
1.5.	Сопровождение методистом, старшим воспитателем инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе дошкольного учреждения: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	Приказ, фото, видео материалы; презентации; методическая разработка
1.6.	Транслирование опыта работы в рамках экспериментальной, опорной, проектной площадки на уровне: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	Методическая разработка
1.7.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	6 (оценивается)	Протокол участников

	- на первом (отборочном) этапе – 2 балла; - во втором (очном) этапе – 4 балла; - победа во втором (очном) этапе – 6 баллов	по наивысшему достигнутому результату)	отборочного (окружного) этапа, копии грамот, дипломов
1.8.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества дошкольного учреждения по модели педагог-педагог	1	Приказ, информационная справка
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>30</b>	
<b>2. Сложность контингента воспитанников, превышение плановой наполняемости</b>			
2.1.	Осуществление в составе неспециализированных групп инклюзивного образования с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии специальных образовательных условий: - до 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 2 балла; - свыше 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 4 балла	4	Список воспитанников общеобразовательной группы, имеющих заключение ПМПК (ФИО ребенка, дата его рождения, дата заключения ПМПК, реализуемая программа, педагоги, задействованные в реализации программы)
2.2.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагогов, проявляемая в достижениях воспитанников	1	Информационная справка на основе результатов ППК, ПМПК
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>5</b>	
<b>3. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
3.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: - частично соответствует – 1 балл; - соответствует – 2 балла; - соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) – 3 балла	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Фото, видео материалы, презентации
3.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивающих деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): - 75% - 79% - 1 балл; - 80% - 89% - 2 балла; - 90% и более - 3 балла	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Информационная справка о результатах анкетирования родителей (законных представителей), заверенная административным работником
3.3.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки Самарской области («Талантики», «Космофест», «Инженерный марафон» и другие меро-	8 (баллы суммируются, но не более 8 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.



	приятия технической направленности: - призер на уровне городского округа – 1 балл; - победитель на уровне городского округа – 2 балла; - призер на региональном уровне и выше – 2 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 3 балла		
3.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 1.7., 4.3): - призер на уровне городского округа – 1 балл; - победитель на уровне городского округа – 2 балла; - призер на региональном уровне и выше – 2 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 3 балла	8 (баллы суммируются, но не более 8 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.
3.5.	Результаты участия методиста, старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства за отчётный период: - призер на уровне городского округа – 1 балл; - победитель на уровне городского округа – 2 балла; - призер на региональном уровне и выше – 2 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 3 балла	8 (баллы суммируются, но не более 8 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.
3.6.	Наличие педагогов призеров-победителей в конкурсных мероприятиях (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период: - призер на уровне внутригородского района – 1 балл; - победитель на уровне внутригородского района – 2 балла; - призер на уровне городского округа – 2 балла; - победитель на уровне городского округа – 3 балла; - призер на региональном уровне и выше – 3 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 4 балла	15 (баллы суммируются, но не более 15 баллов)	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.
3.7.	Результативность участия педагогов ДОУ в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных меро-	3 (баллы суммируются, но не более	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.,

	приятый: - на уровне городского округа – 1 балла; - на региональном уровне и выше – 2 балла	3 баллов)	программы мероприятия
3.8.	Организация обучения воспитанников ДОУ по парциальным программам дополнительного образования, реализуемых в дошкольном учреждении: - технической направленности – 1 балл; - естественно-научной направленности – 1 балл; - художественной направленности – 1 балл; - спортивной направленности – 1 балл	4 (баллы суммируются, но не более 4 баллов)	Копия табеля посещаемости, копия программы, фото, видео материалы, презентации
3.9.	Доля педагогов ДОУ, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ДОУ, вышедших на аттестацию, за отчетный период: - до 90% - 1 балл; - 91%-100% - 3 балла	3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Информационная справка
3.10.	Доля педагогических работников ДОУ, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	1	Информационная справка
3.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	1	Дневник практической подготовки студента, договор
3.12.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период	1	Информационная справка административного работника
3.13.	Исполнительская дисциплина педагога дошкольного учреждения: - своевременные, качественные и достоверные исполнения приказов и поручений заведующего дошкольным учреждением – 1 балл; - отсутствие дисциплинарных взысканий в течение предшествующего отчетного периода – 1 балл.	2 (баллы суммируются, но не более 2 баллов)	
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>60</b>	

**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
заместителя заведующего по воспитательной и методической работе**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Максимальное количество баллов	Перечень документов для подтверждения
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
1.1.	Сопровождение методистом, старшим воспитателем инновационной (экспериментальной,	6 (баллы)	Приказ, фото, видео



	ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе дошкольного учреждения: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	суммируются, но не более 6 баллов)	материалы; презентации; методическая разработка  Приказ, фото, видео материалы; презентации; методическая разработка
1.2.	Транслирование опыта работы в рамках экспериментальной, опорной, проектной площадки на уровне: - на уровне дошкольного учреждения – 1 балл; - на уровне городского округа – 2 балла; - на региональном уровне и выше – 3 балла	6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)	фото, видео материалы; презентации; методическая разработка
1.3.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня, распространяемого педагогического опыта: - на уровне городского округа – 1 балл; - на региональном уровне и выше – 2 балла	3 (баллы суммируются, но не более 3 баллов)	Копия публикации, скриншот; фото, видео материалы
1.4.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества дошкольного учреждения по модели педагог-педагог	1	Приказ, информационная справка
1.5.	Осуществление в составе неспециализированных групп инклюзивного образования с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с адаптированной основной образовательной программой дошкольного образования при наличии специальных образовательных условий: - до 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 2 балла; - свыше 10% обучающихся с ограниченными возможностями здоровья от общей численности обучающихся – 4 балла	4 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Список воспитанников общеобразовательной группы, имеющих заключение ПМПК (ФИО ребенка, дата его рождения, дата заключения ПМПК, реализуемая программа, педагоги, задействованные в реализации программы)
1.6.	Качество исполнения муниципального задания ДООУ за отчетный период в части показателя «посещаемость воспитанниками ДООУ» в расчете на 1 детодень в процентах от планового количества дней функционирования: - 70 % и более – 5 баллов; - 65 % - 69 % – 2 балла; - 60 % - 65 % – 1 балла.	5 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	Информационная справка на основе данных статотчета 85-К
1.7.	Средняя длительность отсутствия воспитанников в дошкольном учреждении по причине болезни: - до 7 дней – 5 баллов; - от 7 дней – 1 балл.	5 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)	
1.8.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников	1	Отсутствие акта расследования несчастного случая
1.9.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды ДООУ	3 (оценивается	Фото, видео

	<p>ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- частично соответствует – 1 балл;</li> <li>- соответствует – 2 балла;</li> <li>- соответствует/осуществляется творческий (авторский подход) – 3 балла</li> </ul>	по наивысшему достигнутому результату)	материалы, презентации
1.10.	<p>Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивающих деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 75% - 79% - 1 балл;</li> <li>- 80% - 89% - 2 балла;</li> <li>- 90% и более - 3 балла</li> </ul>	<p>3 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)</p>	Информационная справка о результатах анкетирования родителей (законных представителей), заверенная административным работником
1.11.	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер на уровне городского округа – 1 балл;</li> <li>- победитель на уровне городского округа – 2 балла;</li> <li>- призер на региональном уровне и выше – 2 балла;</li> <li>- победитель на региональном уровне и выше – 3 балла</li> </ul>	<p>8 (баллы суммируются, но не более 8 баллов)</p>	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.
1.12.	<p>Наличие педагогов призеров-победителей в конкурсных мероприятиях (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д. за отчётный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- призер на уровне внутригородского района – 1 балл;</li> <li>- победитель на уровне внутригородского района – 2 балла;</li> <li>- призер на уровне городского округа – 2 балла;</li> <li>- победитель на уровне городского округа – 3 балла;</li> <li>- призер на региональном уровне и выше – 3 балла;</li> <li>- победитель на региональном уровне и выше – 4 балла</li> </ul>	<p>15 (баллы суммируются, но не более 15 баллов)</p>	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д.
1.13.	<p>Результативность участия педагогов в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на уровне дошкольного учреждения – 1 балл;</li> <li>- на уровне городского округа – 2 балла;</li> <li>- на региональном уровне и выше – 3 балла</li> </ul>	<p>6 (баллы суммируются, но не более 6 баллов)</p>	Копии приказов, грамот, дипломов и т.д., программы мероприятия
1.14.	<p>Результаты участия ДООУ в федеральных, региональных, городских очных конкурсах учреждений, реализующих образовательные про-</p>	<p>17 (баллы суммируются,</p>	Копии приказов, грамот,



	граммы дошкольного образования: - призер на уровне внутригородского района – 1 балл; - победитель на уровне внутригородского района – 2 балла; - призер на уровне городского округа – 2 балла; - победитель на уровне городского округа – 3 балла; - призер на региональном уровне и выше – 4 балла; - победитель на региональном уровне и выше – 5 баллов	но не более 17 баллов)	дипломов и т.д.
1.15.	Организация обучения воспитанников ДОУ по парциальным программам дополнительного образования, реализуемых в дошкольном учреждении: - технической направленности – 1 балл; - естественно-научной направленности – 1 балл; - художественной направленности – 1 балл; - спортивной направленности – 1 балл	4 (баллы суммируются, но не более 4 баллов)	Копия табеля посещаемости, копия программы, фото, видео материалы, презентации
1.16.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1	
1.17.	Исполнительская дисциплина работника дошкольного учреждения: - своевременные, качественные и достоверные исполнения приказов и поручений заведующего дошкольным учреждением – 2 балла; - отсутствие дисциплинарных взысканий в течение предшествующего отчетного периода – 1 балла.	2 (баллы суммируются, но не более 2 баллов)	Информационная справка административного работника
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>90</b>	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) помощника воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов	
<b>1. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
1.1.	Осуществление воспитательных функций в процессе проведения с воспитанниками образовательной деятельности и оздоровительных мероприятий, присмотр за воспитанниками во время проведения педсовета, родительского собрания и других мероприятий.	0,5	Результаты внутреннего контроля
1.2.	Качество соблюдения санитарно – эпидемиологического режима в закрепленных помещениях.	0,5	
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>1</b>	

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и остатков неиспользованных средств на счетах учреждения на конец отчетного периода (заключение договоров (контрактов) в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов).	1
2.	Эффективность и целесообразность расходования бюджетных средств и использования муниципального имущества (целевое расходование, энергосбережение, в т.ч. наличие приборов учета, использование конкурентных способов закупки и т.п.).	1
3.	Отсутствие фактов несвоевременной оплаты либо оплаты не в полном объеме налогов и, как следствие, формирование их недоимки в бюджет.	1
4.	Размер средней заработной платы педагогических работников: - на уровне средне городского показателя – 1 балл; - выше средне городского показателя – 6 баллов.	1/6
5.	Отсутствие жалоб (обращений), подтвержденных в ходе проверок, и отсутствие отрицательных актов (заключений) надзорных органов и контролирующих организаций по вопросам финансово-хозяйственной деятельности дошкольного образовательного учреждения.	1
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>10</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инспектора по кадрам**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Оперативное и качественное оформление информации по запросам.	0,5
2.	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности.	0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>1</b>

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Проведение мероприятий по устранению задолженности: за питание, за присмотр и уход за воспитанниками в ДОУ.	0,5
2.	Отсутствие замечаний, претензий вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчетности.	0,5



3.	Отсутствие задолженности за питание, за присмотр и уход за воспитанниками в ДОУ.	0,5
4.	Отсутствие замечаний, вышестоящих организаций, надзорных органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности.	0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>2</b>

**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда) повара**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Качество организации питания воспитанников (отсутствие замечаний надзорных органов, родителей (законных представителей) или отсутствие их подтверждения в ходе проверки).	0,5
2.	Отсутствие нарушений санитарно - эпидемиологических требований.	0,5
3.	Отсутствие замечаний на сохранность товарно - материальных ценностей.	0,5
4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>2</b>

**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
кухонного рабочего, кладовщика**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Выполнение погрузо-разгрузочных работ.	0,5
2.	Отсутствие нарушений санитарно - эпидемиологических требований.	0,5
3.	Отсутствие замечаний на сохранность товарно - материальных ценностей.	0,5
4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>2</b>

**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Отсутствие нарушений санитарно - эпидемиологических требований.	0,5
2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и ан-	0,5

титеррористической безопасности.	
<b>Максимальное количество баллов:</b>	<b>1</b>

**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастелянши**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика стирки, выдачи спецодежды.	0,5
2.	Отсутствие нарушений санитарно - эпидемиологических требований.	0,5
3.	Отсутствие замечаний на сохранность товарно - материальных ценностей.	0,5
4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>2</b>

**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда) дворника**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Качество содержания территории, прогулочных участков (озеленение, обрезка кустарника, покос травы) в соответствии с требованиями СанПиН.	0,5
2.	Оперативность в обеспечении доступа в ДОУ в зимнее время года, обработки дорожек, очистка от наледи.	0,5
3.	Участие по благоустройству территории (полив огорода, цветника в выходные дни, очистка крыльца и входов и здание от снега, сосулек и т.д).	0,5
4.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>2</b>

**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Отсутствие случаев нарушения сроков выполнения заявок по устранению неисправностей оборудования, сроков проведения ремонта зданий и сооружений.	0,5
2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>1</b>



**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
сторожа**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Отсутствие порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование сторожа на возникающие чрезвычайные ситуации в ДООУ и на территории.	0,5
2.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности.	0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>1</b>

**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
специалиста по закупкам**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Качественное и своевременное ведение работы с заключаемыми контрактами.	0,5
2.	Качественное, своевременное выполнение работ по сопровождению закупочной деятельности.	0,5
3.	Своевременность подготовки изменений для внесения в план, план-график закупок.	0,5
4.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет: ЕИС в сфере закупок <a href="http://www.zakupki.gov.ru">http://www.zakupki.gov.ru</a>	0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>1</b>

**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
старшей медицинской сестры**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
<b>1. Обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного учреждения</b>		
1.1.	Качество исполнения муниципального задания ДООУ за отчетный период в части показателя «посещаемость воспитанниками ДООУ» в расчете на 1 детодень в процентах от планового количества дней функционирования МДООУ (согласно данным формы 2.3 Статотчета 85-К по итогам отчетного года): - 70 % и более – 5 баллов; - 65 % - 69 % – 2 балла; - 60 % - 65 % – 1 балл.	5 (оценивается по наивысшему достигнутому результату)
1.2.	Средняя длительность отсутствия воспитанников в дошкольном учреждении по причине болезни (согласно данным формы 2.3 Статотчета 85-К по итогам отчетного года): - до 7 дней – 5 баллов;	5 (оценивается по наивысшему)

	- от 7 дней - 1 балл.	достигнутому результату)
1.3.	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников и сотрудников во время пребывания в учреждении.	3
1.4.	Организация, проведение мероприятий, направленных на укрепление и сохранение здоровья воспитанников.	9
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>22</b>
<b>2. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>		
2.2.	Отсутствие жалоб (обращений), подтвержденных в ходе проверок, и отсутствие отрицательных актов (заключений) надзорных органов и контролирующих организаций по вопросам качества организации питания.	3
2.3.	Отсутствие предписаний органов надзора в части соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам и правилам (либо 100% выполнение выданных предписаний, за исключением мероприятий, требующих капитальных вложений).	3
2.4.	Организация работы по выполнению предписаний органов надзора.	2
2.5.	Исполнительская дисциплина работника дошкольного учреждения: - своевременные, качественные и достоверные исполнения приказов и поручений заведующего дошкольным учреждением – 2 балла; - отсутствие дисциплинарных взысканий в течение предшествующего отчетного периода – 1 балла.	2
<b>Максимальное количество баллов блока:</b>		<b>10</b>

**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
специалиста по охране труда**

№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма воспитанников и сотрудников во время пребывания в учреждении.	0,5
2.	Отсутствие предписаний органов надзора в части соответствия нормам и правилам охраны труда (либо 100% выполнение выданных предписаний, за исключением мероприятий, требующих капитальных вложений).	0,5
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>1</b>

**Критерии эффективности труда  
и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие  
оценить результативность и качество работы (эффективность труда)  
заместителя заведующего по административно-хозяйственной части**

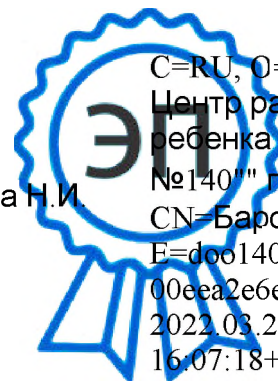
№ п/п	Критерии оценки эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Количество баллов
1.	Рациональное использование (экономия) материальных ресурсов: энергопотребление, водопотребление, приведшее к стабилизации, либо снижению потребления (расходования) коммунальных расходов текущего периода по сравнению с предше-	1



	ствующим периодом (сравнительный анализ).	
2.	Отсутствие предписаний органов надзора в части обеспечения пожарной, антитеррористической безопасности дошкольного образовательного учреждения, соблюдения требований технического надзора, соответствия санитарно-эпидемиологическим нормам и правилам (либо 100% выполнение выданных предписаний, за исключением мероприятий, требующих капитальных вложений).	1
3.	Отсутствие фактов травматизма воспитанников и работников во время пребывания в учреждении.	1
4.	Отсутствие случаев причинения вреда здоровью, не связанных с травматизмом обучающихся и сотрудников во время пребывания в учреждении.	1
<b>Максимальное количество баллов:</b>		<b>4</b>



Барсукова Н.И.



S=RU, O="МБДОУ ""  
 Центр развития  
 ребенка - детский сад  
 №140"" г.о. Самара",  
 CN=Барсукова Н.И.,  
 E=doe140@samara.edu.ru  
 00eea2e6e4f8b2bb  
 2022.03.21  
 16:07:18+04'00'

Пронумеровано, прошито  
и скреплено печатью на 45

сорока пяти листах

Заведующий *М. Баранова*

