

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа № 20 имени В.Ф. Грушина города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (ГБОУ ООШ № 20 г. Новокуйбышевска)

**«СОГЛАСОВАНО»**  
Управляющим советом  
ГБОУ ООШ № 20  
г. Новокуйбышевска  
протокол № 2 от 16.03.2019

Председатель Ирина Александровна В.

**«УТВЕРЖДЕНО»**  
Приказом директора  
ГБОУ ООШ № 20  
г. Новокуйбышевска  
от 16.03.2019 № 155-оп

Директор О.И. Беседина



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующих выплат работникам**

**«ПРИНЯТО»**  
Общим собранием работников  
ГБОУ ООШ № 20  
г. Новокуйбышевска  
Протокол от 16.03.2019 № 2

**«УЧТЕНО»**  
мнение Профсоюзного комитета  
(представительного органа  
работников) ГБОУ ООШ № 20  
г. Новокуйбышевска  
Протокол от 16.03.19 № 2  
Председатель Н.А. Черкасова

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 20 имени В.Ф. Грушина города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (ГБОУ ООШ № 20 г. Новокуйбышевска) (далее – Учреждение).

1.2 Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Учреждения и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Учреждении.

1.3 Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами и распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором Учреждения.

1.4 Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

**Оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника Учреждения** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

**Выплаты стимулирующего характера** – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей в Учреждении;

**Школа** – структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы общего образования;

**Структурное подразделение «Детский сад «Василек»** – структурная единица, реализующая программы дошкольного образования.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением, для которых работа в Учреждении является основным местом, за исключением директора учреждения и работников, работающих по совместительству (как внешнему, так и внутреннему), и на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

1.6 Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.7 Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- а) стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- б) стимулирующие выплаты за интенсивность труда;
- в) премии;

г) ежемесячные выплаты за выслугу лет работникам Структурного подразделения.

1.8 Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.9 Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в Структурном подразделении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.10 Условием назначения стимулирующих выплат за интенсивность, премии является отсутствие дисциплинарного взыскания.

1.11 Максимальный срок, на который могут быть назначены стимулирующие выплаты работникам Учреждения, за исключением ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Структурного подразделения, составляет один год.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

1.12 В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии.

1.12.1 Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии носят разовый характер и назначаются сроком на один месяц. Максимальными размерами не ограничиваются.

1.12.2 Стимулирующие выплаты за интенсивность труда назначаются за конкретно выполненную работу.

1.12.3 Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность труда является служебная записка заместителя директора Учреждения, заведующего Структурным подразделением с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

1.12.4 Премии могут назначаться

- за результаты по итогам года (месяц, квартал, полугодие, год);

- в связи с юбилейными датами (с 20 лет, периодичностью в 5 лет);
- в связи с выходом на пенсию;

1.13 Назначенные работникам Учреждения стимулирующие выплаты прекращаются в связи с истечением срока, на который они были назначены;

1.14 Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

## **2. Стимулирующие выплаты работникам Школы**

2.1. Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

2.2 Стимулирующий фонд Школы составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда работников Школы, и распределяется следующим образом:

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты руководящим работникам Школы (за исключением директора) в размере не более 22 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы в размере не менее 60 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательным работникам Школы в размере не более 5 % от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты обслуживающим работникам Школы в размере не более 10 % от стимулирующего фонда.

**2.3 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы**

2.3.1 Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.3.2 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

2.3.3 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Школы, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3.4 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

2.3.5 Размер стимулирующей выплаты работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * B$$

где:

А – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Б – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора для каждой категории работников.

Стоимость одного балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно по формуле:

$$B = D / G$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 2.2 в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество набранных баллов отдельной категории работников.

### **3 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения**

3.1 Работникам Структурного подразделения могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Структурного подразделения.

**3.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы**

3.2.1 Работникам Структурного подразделения могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.2.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения могут носить периодический или разовый характер.

3.2.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда Структурного подразделения распределяется на перечень стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- 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 - не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя

за обеспечение высокой посещаемости детьми Структурного подразделения - не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников - не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда, из них **не менее 40 %** на стимулирующие выплаты Заведующему Структурным подразделением.

3.2.4 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

3.2.5 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Структурного подразделения «Детский сад «Василек» (включая заведующего Структурным подразделением), устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

3.2.6 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

3.2.7 Размер стимулирующей выплаты работнику Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * B$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

B – количество баллов конкретного работника Структурного подразделения, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

B – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора для каждого направления из перечня стимулирующих выплат.

Стоимость одного балла для каждого направления из перечня стимулирующих выплат рассчитывается отдельно по формуле:

$$B = D / \Gamma$$

где:

B – стоимость одного балла;

D – стимулирующий фонд отдельного направления из перечня стимулирующих выплат согласно пункту 3.2.3 в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного года;

\Gamma – общее количество набранных баллов по отдельному направлению.

Стимулирующий фонд и общее количество баллов для расчета стоимости одного балла по направлению - качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – рассчитывается без учета выплаты и количества баллов Заведующего Структурным подразделением.

### **3.3 Ежемесячные надбавки за выслугу лет**

3.3.3 Работникам Структурного подразделения назначаются ежемесячные надбавки за выслугу лет.

3.3.4 На выплаты ежемесячных надбавок за выслугу лет направляется не менее 13% стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.5 Ежемесячные надбавки за выслугу лет назначаются бессрочно (на время работы в Учреждении).

3.3.6 Условиями назначения ежемесячных надбавок за выслугу лет являются:

- работа по должностям (профессиям), предусмотренным профессиональными квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня, утвержденными Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353;
- стаж работы по указанным должностям (профессиям) не менее 3 лет.

3.3.7 Ежемесячная надбавка работникам Структурного подразделения за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

3.3.8 Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника Структурного подразделения права на получение этой надбавки.

### **3.4 Стимулирующие выплаты заведующему Структурным подразделением за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы**

3.4.1 Заведующему Структурным подразделением могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, установленные приложением №3 к настоящему Положению.

3.4.2 Стимулирующие выплаты заведующему Структурным подразделением назначаются из средств, направляемых на выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Общий объем стимулирующих выплат заведующему Структурным подразделением должен составлять не менее 40 % от размера средств, направляемых на выплаты работникам этого Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3.4.3 Размер стимулирующих выплат заведующему Структурным подразделением определяется по формуле:

$$A = B * B$$

где:

А – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему Структурным подразделением за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаемые работникам Структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Б – количество баллов заведующего Структурным подразделением, определенное соответствующей экспертной комиссией по оценке эффективности;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора.

Стоимость одного балла устанавливается в следующем порядке:

$$B = D / \Gamma$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – объем денежных средств на 01.01 и 01.09 расчетного года, который может быть направлен в соответствии с пунктом 3.2.3. настоящего Положения на стимулирующие выплаты за эффективность труда заведующего Структурным подразделением, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Г – максимально возможное количество баллов в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы заведующего Структурным подразделением.

#### **4 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы**

4.4 Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения два раза в год (в январе и сентябре) на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

4.5 Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в году, предшествующем году назначения<sup>1</sup> этих стимулирующих выплат.

---

<sup>1</sup> Например, стимулирующие выплаты работнику Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в 2015 году назначаются по результатам деятельности этого работника в 2014 году.

4.6 Все работники Учреждения, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, 2 раза в год текущего года обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками Учреждения в виде портфолио по форме, утвержденной приказом директора Учреждения.

4.7 В каждой структурной единице Учреждения (отдельно в Школе и отдельно в Структурном подразделении) образуются самостоятельные экспертные комиссии по оценке эффективности.

Экспертные комиссии по оценке эффективности в каждой структурной единице Учреждения состоят из работников этой единицы. Персональный состав каждой экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом директора Учреждения.

4.8 Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 15 сентября, 15 января предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов комиссии, участвовавших на заседании;
- сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника своей структурной единицы, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов комиссии, участвовавших на заседании.

4.9 Не позднее 15 сентября, 15 января директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

4.10 Управляющий совет Учреждения не позднее 7 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию об эффективности деятельности работников Учреждения.

4.11 Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения два раза в год издает приказ о назначении работникам Учреждения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- не позднее 25 января;
- не позднее 25 сентября.

**Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Размер стимулирующих выплат (в баллах)	Периоды выплат
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих учащихся	1 балл	год
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику	1 балл	год
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету <b>(русский язык, математика, предметы по выбору)</b>	2 балла 1 балл	год год
	Отсутствие неуспевающих выпускников на уровне среднего общего образования по результатам независимой итоговой аттестации и /или их доля ниже среднего значения по муниципалитету	-	-
	Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся)	до 2-х баллов	год
	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения)	городской-2 балла; окружной-3 балла; российский-4 балла.	полгода
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	городской-2 балла; окружной-3	полгода

		балла; русский-4 балла; международный - 6 баллов.	
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	до 2-х баллов	год
	Позитивная динамика в результатах дистанционного обучения, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников (детей – инвалидов).	1 балл	год
	Наличие у выпускников аттестатов особого образца	1 балл	год
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках	1 балл	полгода
	Пропуски учащимися уроков педагога по неуважительным причинам составляют менее 5% от общего числа пропусков	1 балл	полгода
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе	международный уровень- 5 баллов; всероссийский уровень- 4 балла; областной, окружной - 3 балла; городской - 2 балла; школьный - 1 балл.	полгода
	Участие учащихся в конференциях по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе		полгода
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров), организованных на бесплатной основе		полгода
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, связанных с именем В.Ф. Грушина		полгода
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника		полгода
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках (в зависимости от уровня)		полгода
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в	1 балл	полгода

Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя (воспитателя, социального педагога)	течение учебного года		
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года	1 балл	полгода
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 80%)	1 балл	полгода
	Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	0 балл	полгода
	Повышение количества учащихся, стоящих на учете в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего	- 1 балл	полгода
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	1 балл	полгода
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1 балл	полгода
Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени	1 балл	полгода
	Работа в системе АСУ РСО	До 2 баллов	год
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 5 % рабочего времени	1 балл	полгода
	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн консультация, Интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между всеми участниками образовательного процесса	1 балл	полгода
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждений на конец отчётного периода	1 балл	год
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	1 балл	год
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	До 5 баллов	год
	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся	1 балл	год

Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей ( в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1 балл	год
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе на соблюдение норм физиологического питания	1 балл	год
	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД за нарушение Правил дорожного движения	1 балл	полгода
	Соответствие санитарного состояния помещений школы нормам СанПиН	1 балл	год

**КРИТЕРИИ,  
позволяющие оценить результативность и качество работы  
работников Структурного подразделения  
«Детский сад «Василек»**

№ пп	Критерий оценивания <b>старшего воспитателя</b>	Максималь ное кол - во баллов
<b>1.</b>	<b>Эффективность образовательно-воспитательного процесса</b>	
1.1	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в ДОУ: положительная динамика – 1 балл, показатель выше среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
1.2	Доля воспитанников, постоянно занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам дошкольного образования, реализуемым ДОУ: за каждые 25% – 0,5 балла	2
1.3	Реализация <b>дополнительных</b> общеобразовательных программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: 1-2 направления – 1 балл, 3-4 направления – 2 балла, 5 направлений и более – 3 балла	3
1.4	Количество воспитанников (в личном первенстве) и/или команд, организованных ДОУ, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др.: наличие на муниципальном уровне (за исключением городов Самара и Тольятти) – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 3 балла	3
<b>2.</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие публикаций старшего воспитателя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 3 балла	3
2.5	Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл	1
<b>3.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
3.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников в различных вариантах: 1 балл за группу (но не более 3 баллов)	3
<b>4.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
4.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	2
4.2	Наличие органа самоуправления образовательного учреждения, участниками которого являются педагоги, а также родители и сторонние лица и/или организации – 1 балл	1
4.3	Наличие у органа самоуправления учреждением (согласно устава) прав в инициировании и согласования следующих изменений: содержания образовательного процесса и режима работы образовательного учреждения, стратегии и тактики его развития – 3 балла	3

4.4	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организаций) – 1 балл	1
4.5	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
4.6	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.7	Участие старшего воспитателя в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
4.8	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
<b>5.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
5.1	Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл	1
5.2	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
5.3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
5.4	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-воспитательного процесса – 1 балл	1
5.5	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
<b>6.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
6.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл	1
6.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла	2
6.3	Число уволившихся педагогических работников по собственному желанию составляет 3 и более человек (за исключением лиц пенсионного возраста) – (-1) балл	0
6.4	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
		51

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания воспитателя</i>	<i>Максимальное кол-во баллов</i>
<b>1.</b>	<b>Инновационные педагогические технологии</b>	
1.1.	Выступления педагогов на конференциях, семинарах и форумах и т.д. вне ДООУ – до 1,5б.	1,5
1.2	Результаты участия работников на конкурсах проф. мастерства вне ДООУ - до 4б.:	4
	за участие – до 1б.; 3 место – до 1,5б; 2 место – до 2б.; 1 место – до 2,5б.	за участие на федеральном, областном уровне – 1 3 место – до 2б. 2 место – до 3б. 1 место – до 4б.
1.3	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распределению педагогического опыта - до 2,5б.: • материал из опыта работы по материалам выступления на педагогических советах, семинарах, представленный на сайте ДООУ – до 1б.; • статьи в газете «Жизнь образования», региональном «Альманахе», в прессе города – до 1б.; • новости из жизни группы, представленные на сайте ДООУ 2 раза в месяц – до 0,5б.	2,5
1.4	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях – до 5б.	5

	города	области	федеральном	
	за участие – до 1б.; 1 место – до 3б.; 2 место – до 2б.; 3 место – до 1,5б.	за участие – до 1б.; 1 место – до 4б.; 2 место – до 3б.; 3 место – до 2б.	за участие – до 1б.; 1 место – до 5б.; 2 место – до 4б.; 3 место – до 3б.	
1.5	<p>Результаты участия в методической работе, конкурсах, других мероприятиях в ДОУ - до 5 б:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выступление на педагогических советах, семинарах в ДОУ – до 0,5б.;</li> <li>• за ведение утренника – до 0,5б.;</li> <li>• роль на утреннике – до 1,5б.</li> <li>• за конкурсы на уровне ДОУ, открытые занятия – до 1б.;</li> <li>• обучение на курсах повышения квалификации без отрыва от производства – 1б.;</li> <li>• методические разработки для педагогического кабинета – до 0,5б.</li> </ul>			5
2.	<b>Сложность контингента и превышение плановой наполняемости</b>			
2.1	Превышение плановой наполняемости детей с учетом фактического посещения (1реб.- 0,5б.)			6,5
3.	<b>За обеспечение высокой посещаемости и низкую заболеваемость</b>			
3.1	<p>Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания ребёнка в группе</p> <p><b>Пример:</b> количество рабочих дней в квартале – 60 дней (за квартал) по списку детей в группе 20 человек вычисляем норму детодней <math>20 \times 60 = 1200</math> количество детодней по факту (смотрим по таблице) = 720 Составляем пропорцию: <math>\frac{720 \times 100}{1200} = 60\%</math></p> <p style="text-align: right;">100% - 6б. 80% до 99% - 5б 70% до 79% - 4б <b>- до 6б.</b></p>			6
3.2	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников</p> <p><b>Пример:</b> количество дней, пропущенных по болезни детьми за квартал - 75 количество рабочих дней в квартале – 60 дней (за квартал) по списку детей в группе 20 человек вычисляем норму детодней <math>20 \times 60 = 1200</math> Составляем пропорцию: <math>\frac{75 \times 100}{1200} = 6,25\%</math></p> <p style="text-align: right;">0% - 4,9% - 7б. 5% - 9,9 % - 5б. 10% - 14,9% - 3б. 15% - 20% - 1б. Свыше 20% - 0 <b>- до 7б.</b></p>			7
4.	<b>За качество воспитания, за создание благоприятных условий для сохранения здоровья</b>			
4.1	<p>Создание благоприятных условий для сохранения здоровья воспитанников - до 2б.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• пополнение группы спортивным инвентарём – до 0,5 б.;</li> <li>• пополнение методической копилки по здоровьесбережению в группе – до 0,5 б.</li> <li>• за своевременное эффективное применение здоровьесберегающих технологий (музыкальные побудки, закаливание, динамические паузы и др.) при снижении заболеваемости, при низком показателе заболеваемости – до 0,5б.</li> <li>• спортивные мероприятия совместно с параллельной группой, с родителями – до 0,5б.</li> </ul> <p><b>(за нарушение режимных моментов, при высокой заболеваемости, при росте заболеваемости - все набранные баллы по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников, сложность контингента - учитываться не будут)</b></p>			2
4.2	<p>Результативность совместной работы с родителями - до 4б.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выставки в группах – до 0,5 б.;</li> <li>• совместное мероприятие с родителями в ДОУ – до 0,5б.</li> <li>• совместное мероприятие с родителями вне ДОУ – до 1б.;</li> <li>• информация размещённая на сайте, в средствах массовой информации совместно с родителями - до 1б.</li> <li>• нет родительской задолженности перед ДОУ за прошедший месяц – до 0,5б.</li> <li>• отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 0,5б.</li> </ul>			4
4.3	<p>Создание условий для развития детей в различных видах деятельности – до 6,5б.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• создание условий в группе педагогом – до 0,5б.</li> <li>• создание условий по заданию администрации – до 0,5б.</li> </ul>			6,5

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• санитарное состояние группы, участка - до 0,5б.</li> <li>• благоустройство, санитарное состояние участка – до 1,5б.</li> <li>• создание условий с привлечением родителей – до 3,5б.</li> </ul>	
	<b>Итого:</b>	50

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания</i>	<i>Максимальное кол-во баллов</i>					
<b>1.</b>	<b>Инновационные педагогические технологии</b>	<b>18</b>					
1.1.	Выступления педагогов на конференциях, семинарах и форумах и т.д. вне ДОУ – до 2б.	2					
1.2.	Результаты участия работников на конкурсах проф. мастерства вне ДОУ - до 4б.:	4					
	<table border="1"> <tr> <td>за участие – до 1б 3 место – до 1,5б.; 2 место – до 2б.; 1 место – до 2б.</td> <td>за участие на федеральном, областном уровне – 2б. 3 место – до 2б. 2 место – до 3б.; 1 место – до 4б.</td> </tr> </table>		за участие – до 1б 3 место – до 1,5б.; 2 место – до 2б.; 1 место – до 2б.	за участие на федеральном, областном уровне – 2б. 3 место – до 2б. 2 место – до 3б.; 1 место – до 4б.			
за участие – до 1б 3 место – до 1,5б.; 2 место – до 2б.; 1 место – до 2б.	за участие на федеральном, областном уровне – 2б. 3 место – до 2б. 2 место – до 3б.; 1 место – до 4б.						
1.3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распределению педагогического опыта - до 2б.:	2					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• материал из опыта работы по материалам выступления на педагогических советах, семинарах, представленный на сайте ДОУ – до 0,5б.;</li> <li>• статьи в газете «Жизнь образования», региональном «Альманахе», в прессе города – до 1б.;</li> <li>• новости из жизни группы, представленные на сайте ДОУ 2 раза в месяц – до 0,5б.</li> </ul>						
1.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях - до 5б.	5					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>города</th> <th>области</th> <th>федеральном</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>за участие – до 1б.; 1 место – до 3б.; 2 место – до 2б.; 3 место – до 1,5б.</td> <td>за участие – до 1б.; 1 место – до 4б.; 2 место – до 3б.; 3 место – до 2б.</td> <td>за участие – до 1б.; 1 место – до 5б.; 2 место – до 4б.; 3 место – до 3б.</td> </tr> </tbody> </table>		города	области	федеральном	за участие – до 1б.; 1 место – до 3б.; 2 место – до 2б.; 3 место – до 1,5б.	за участие – до 1б.; 1 место – до 4б.; 2 место – до 3б.; 3 место – до 2б.
города	области	федеральном					
за участие – до 1б.; 1 место – до 3б.; 2 место – до 2б.; 3 место – до 1,5б.	за участие – до 1б.; 1 место – до 4б.; 2 место – до 3б.; 3 место – до 2б.	за участие – до 1б.; 1 место – до 5б.; 2 место – до 4б.; 3 место – до 3б.					
1.5.	Результаты участия в методической работе, конкурсах, других мероприятиях в ДОУ- до 5б.:	5					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выступление на педагогических советах, семинарах в ДОУ – до 0,5б.;</li> <li>• за ведение утренника – до 0,5б.;</li> <li>• роль на утреннике – от 1,5б.</li> <li>• за конкурсы на уровне ДОУ, открытые занятия – до 1б.</li> <li>• обучение на курсах повышения квалификации без отрыва от производства – 1б.;</li> <li>• методические разработки для педагогического кабинета – до 0,5б.</li> </ul>						
<b>2.</b>	<b>Сложность контингента и превышение плановой наполняемости детей на занятиях</b>	<b>6,5</b>					
2.1.	При подготовке к мероприятиям занятия с большей группой детей (при объединении групп)	<b>6,5.</b>					
<b>3.</b>	<b>За обеспечение высокой посещаемости и низкую заболеваемость</b>	<b>13</b>					
3.1.	<p><b>Пример:</b> количество дней, пропущенных по болезни детьми за квартал - 75 количество рабочих дней в квартале – 60 дней (за квартал) по списку детей в группе 20 человек вычисляем норму детодней <math>20 \times 60 = 1200</math> Составляем пропорцию: <math>\frac{75 \times 100}{1200} = 6,25\%</math></p> <p>0% - 4,9% - 7б. 5% - 9,9% - 5б. 10% - 14,9% - 3б. 15% - 20% - 1б. Свыше 20% - 0</p>	<b>7</b>					
3.2.	Создание благоприятных условий для сохранения здоровья воспитанников - до 6б.	6					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• пополнение зала спортивным инвентарём, музыкальными инструментами для дыхательной гимнастики – до 1б.;</li> <li>• пополнение методической копилки по здоровьесбережению до 1б.</li> <li>• за своевременное эффективное применение здоровьесберегающих технологий (музыкальная гимнастика, динамические паузы во время занятий и др.) при снижении заболеваемости, при низком показателе заболеваемости в закрепленных группах-до 1б.</li> <li>• мероприятия организованные совместно с родителями – до 1б.</li> <li>• создание условий для оздоровительных прогулок на участке детского сада – до 2б.</li> </ul> <p><b>(за нарушение режимных моментов, при высокой заболеваемости, при росте заболеваемости - все набранные баллы по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников,</b></p>						

	<b>сложность контингента - учитываться не будут)</b>	
<b>4.</b>	<b>За качество воспитания, за создание благоприятных условий для сохранения здоровья</b>	<b>12,5</b>
4.1.	Результативность совместной работы с родителями - до 6 б.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• консультации в группах – до 0,5б.;</li> <li>• совместное мероприятие с родителями вне ДОУ, с жителями микрорайона – до 2б.;</li> <li>• информация размещённая на сайте ДОУ совместно с родителями - до 1б.</li> <li>• положительные отзывы родителей о мероприятиях в средствах массовой информации 2б.</li> <li>• отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 0,5б.</li> </ul>	6
4.2.	Создание условий для развития детей в различных видах деятельности – до 6,5б. <ul style="list-style-type: none"> <li>• создание условий по заданию администрации – до 2,5б.</li> <li>• санитарное состояние музыкального (спортивного зала) - до 0,5б.</li> <li>• благоустройство, санитарное состояние закреплённого участка – до 1,5б.</li> <li>• создание условий с привлечением родителей – до 1б.</li> <li>• за работу в творческой группе – до 1б.</li> </ul>	6,5
	<b>Итого:</b>	<b>50</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания учителя – логопеда</i>	<i>Максимальное кол-во баллов</i>						
<b>1.</b>	<b>Инновационные педагогические технологии</b>	<b>18</b>						
1.1	Выступления педагога на конференциях, семинарах и форумах и т.д. вне ДОУ- до 2б.	2						
1.2.	Результаты участия работников на конкурсах проф. мастерства вне ДОУ - до 4б.: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">за участие – до 1б 3 место – до 1,5б.; 2 место – до 2б.; 1 место – до 2,5б.</td> <td style="width: 50%;">за участие на федеральном, областном уровне – 2б. 3 место – до 2б. 2 место – до 3б.; 1 место – до 4б.</td> </tr> </table>	за участие – до 1б 3 место – до 1,5б.; 2 место – до 2б.; 1 место – до 2,5б.	за участие на федеральном, областном уровне – 2б. 3 место – до 2б. 2 место – до 3б.; 1 место – до 4б.	4				
за участие – до 1б 3 место – до 1,5б.; 2 место – до 2б.; 1 место – до 2,5б.	за участие на федеральном, областном уровне – 2б. 3 место – до 2б. 2 место – до 3б.; 1 место – до 4б.							
1.3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распределению педагогического опыта - до 2б.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• материал из опыта работы по материалам выступления на педагогических советах, семинарах, представленный на сайте ДОУ – до 1б.;</li> <li>• статьи в газете «Жизнь образования», региональном «Альманахе», в прессе города – до 0,5б.;</li> <li>• новости из жизни группы, представленные на сайте ДОУ 2 раза в месяц – до 0,5б.</li> </ul>	2						
1.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и других мероприятиях – до 5б. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">города</td> <td style="width: 33%;">области</td> <td style="width: 33%;">федеральном</td> </tr> <tr> <td>за участие – до 1б.; 1 место – до 3б.; 2 место – до 2б.; 3 место – до 1,5б.</td> <td>за участие – до 1б.; 1 место – до 4б.; 2 место – до 3б.; 3 место – до 2б.</td> <td>за участие – до 1б.; 1 место – до 5б.; 2 место – до 4б.; 3 место – до 3б.</td> </tr> </table>	города	области	федеральном	за участие – до 1б.; 1 место – до 3б.; 2 место – до 2б.; 3 место – до 1,5б.	за участие – до 1б.; 1 место – до 4б.; 2 место – до 3б.; 3 место – до 2б.	за участие – до 1б.; 1 место – до 5б.; 2 место – до 4б.; 3 место – до 3б.	5
города	области	федеральном						
за участие – до 1б.; 1 место – до 3б.; 2 место – до 2б.; 3 место – до 1,5б.	за участие – до 1б.; 1 место – до 4б.; 2 место – до 3б.; 3 место – до 2б.	за участие – до 1б.; 1 место – до 5б.; 2 место – до 4б.; 3 место – до 3б.						
1.5.	Результаты участия в методической работе, конкурсах, других мероприятиях в ДОУ – до 5б.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выступление на педагогических советах, семинарах в ДОУ – до 0,5б.;</li> <li>• роль на утреннике – от 1,5б.</li> <li>• открытые занятия – до 1б.;</li> <li>• за конкурсы на уровне ДОУ- 0,5б</li> <li>• обучение на курсах повышения квалификации без отрыва от производства – 1б.;</li> <li>• методические разработки для педагогического кабинета – до 0,5б.</li> </ul>	5						
<b>2.</b>	<b>Сложность контингента</b>	<b>6,5</b>						
<b>2.1.</b>	<b>За сложность контингента воспитанников (работа с разновозрастной группой)</b>	<b>6,5</b>						
<b>3.</b>	<b>За обеспечение высокой посещаемости и низкую заболеваемость</b>	<b>13</b>						
3.1.	Результаты коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемой в достижениях воспитанников (по результатам выпуска ПМПК снят диагноз и определена готовность к школьному обучению) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% воспитанников – 8б.</li> <li>• от 90% - 95% воспитанников – 6б.</li> <li>• от 85% до 90% воспитанников – 4б</li> <li>• от 80% до 85% воспитанников – 2б.</li> <li>• от 75% до 80% воспитанников – 1б</li> </ul>	8						

3.2.	Превышение плановой наполняемости детей в группе с учетом фактического посещения занятий	5
4.	<b>За качество воспитания, за создание благоприятных условий для сохранения здоровья</b>	<b>12,5</b>
4.1.	Результативность совместной работы с родителями - до 5б.: Консультации в группах – до 1б.; Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1б. Работа с родителями по заданию администрации – 3б.	5
4.2.	Создание условий для занятий в кабинете – до 7,5б. • создание условий педагогом – до 0,5б. • санитарное состояние кабинета - до 1б. • благоустройство участка – до 1,5б. • создание условий с привлечением родителей – до 4,5 б.	7,5
	<b>Итого:</b>	<b>50</b>

<i>№ п/п</i>	<i>Критерий оценивания</i> <b>старшей медицинской сестры (медицинской сестры)</b>	<i>Максимальное кол-во баллов</i>
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в ДООУ - до 10	10
2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников ДООУ – до 1,5.	2
3.	Уровень заболеваемости ниже среднего по городу - до 2,5б.	2
4.	Отсутствие травм – 1,5б.	2
5.	Выступления медицинского работника на конференциях, семинарах и форумах т.д. вне ДООУ – до 1б.	2
6.	Результативность совместной работы с родителями - до 4б.: • выставки в группах о здоровом образе жизни (ширмы, папки, альбомы, консультации) - до 1б.; • совместные мероприятия, проводимые с родителями в группах, в саду – до 1б. • благодарность родителей, размещённая на сайте ДООУ - за организацию качественного питания, за организацию санитарного состояния в ДООУ, за своевременное консультирование родителей, за снижение заболеваемости группы или отдельного ребёнка – до 2б.	4
7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распределению опыта - до 2б.: • материал из опыта работы по материалам выступления (о здоровом образе жизни, о правильном питании и т. д.) на педагогических советах, семинарах, представленный на сайте ДООУ – до 1 б.; • новости медицинского работника, представленные в рубрике «Айболит» на сайте ДООУ 2 раза в месяц – до 1б.	2
8.	Результаты участия в методической работе ДООУ – до 6б.: • выступление на педагогических советах, родительских собраниях, семинарах ДООУ – до 2б.; • пополнение методической копилки по здоровьесбережению разработки, консультаций для медицинского кабинета, педагогического кабинета, для групп – до 2б. • участие в спортивных мероприятиях, в праздниках направленных на здоровьесбережение - до 2б.	6
9.	Создание благоприятных условий для сохранения здоровья воспитанников - до 10б. • за своевременные эффективные мероприятия, проводимые с обслуживающим персоналом (кухонными работниками, помощниками воспитателей, нянями, дворником, плотником) – до 3б. • за своевременный результативный контроль ( <u>показатель</u> : снижение заболеваемости, рост количества дней пребывания ребёнка в ДООУ) – 3б. • за отсутствие предписаний, обоснованных <u>замечаний и жалоб</u> к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий – до 2б. • за отсутствие предписаний, обоснованных <u>замечаний и жалоб</u> к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – до 2б. <b>при следующих нарушениях:</b> • при не соблюдении режимных моментов со стороны работников ДООУ; • при высокой заболеваемости; • при росте заболеваемости; • при карантине; • при составлении предписаний, обоснованных замечаний со стороны проверяющих органов; • при жалобах со стороны родителей связанных с деятельностью медицинского работника; • при жалобах со стороны родителей связанных с санитарным состоянием ДООУ; • при жалобах со стороны родителей связанных с питанием	10

	- все набранные баллы по созданию условий для сохранения здоровья воспитанников учитываться не будут	
	<b>Итого:</b>	40

№ пп	Критерий оценивания <b>младшего воспитателя, помощника воспитателя</b>	Максимальное кол-во баллов
1.	<b>Превышение плановой наполняемости детей в группе</b>	<b>13</b>
2.	<b>Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ количество детей с учётом их фактического посещения за отчётный период</li> <li><b>Пример:</b> количество рабочих дней в квартале – 60 дней (за квартал)</li> <li>по списку детей в группе 20 человек</li> <li>вычисляем норму детодней <math>20 \times 60 = 1200</math></li> <li>количество детодней по факту (смотрим по таблице) = 720</li> <li>Составляем пропорцию: <math>\frac{720 \times 100}{1200} = 60\%</math>      100% - 6б.</li> <li>80% до 99% - 5б</li> <li>70% до 79% - 4б</li> <li>- до 6б.</li> </ul>	6
3.	<b>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (в сравнении с предыдущим периодом)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Пример:</b> количество дней, пропущенных по болезни детьми за квартал - 75</li> <li>количество рабочих дней в квартале – 60 дней (за квартал)</li> <li>по списку детей в группе 20 человек</li> <li>вычисляем норму детодней <math>20 \times 60 = 1200</math></li> <li>Составляем пропорцию: <math>\frac{75 \times 100}{1200} = 6,25\%</math>      0% - 4,9% - 7б.</li> <li>5% - 9,9% - 5б.</li> <li>10% - 14,9% - 3б.</li> <li>15% - 20% = 1б.</li> <li>Свыше 20% = 0</li> <li>- до 7б.</li> </ul>	7
4.	<b>Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</b>	<b>1,5</b>
	▪ взаимодействие с воспитателями групп при проведении оздоровительных и профилактических мероприятий	0,5
	▪ выполнение оздоровительных и профилактических мероприятий в режиме дня в соответствии с циклограммой	1
	▪ наличие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	- 1
5.	<b>Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации и качеству питания, в том числе соблюдению норм питания</b>	<b>1</b>
	▪ отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к организации питания	1
	▪ имеются обоснованные замечания и жалобы к организации питания	- 1
6.	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	<b>2,5</b>
	▪ обеспечение соответствия санитарно-гигиенических условий в помещениях требованиям СанПин.	0,5
	▪ активное участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения образовательной деятельности	0,5
	▪ систематическое соблюдение графика проветривания в режиме дня	0,5
	▪ регулярное соблюдение правил использования спец.одежды в течение рабочего дня	0,5
	▪ отсутствие замечаний к хранению и использованию посуды и уборочного инвентаря	0,5
	▪ имеются обоснованные замечания и жалобы к организации охраны жизни и здоровья воспитанников	-15
	<b>Итого:</b>	<b>18</b>

№ пп	Критерий оценивания <b>бухгалтера</b>	Максимальное кол-во баллов
------	--	----------------------------

<b>1.</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	▪ осуществление своевременного приёма и контроля первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учёта и подготовка их к счётной обработке	5
	▪ своевременный бухгалтерский учёт, связанный с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств	5
	▪ экономически обоснованное составление отчётных калькуляций себестоимости продукции, выполняемых работ (услуг), своевременное выявление источников образования потерь и непроизводительных расходов	5
	▪ имеются обоснованные замечания в рамках функциональных обязанностей	- 15
<b>2.</b>	<b>Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово -хозяйственной деятельности</b>	
	▪ своевременное осуществление и организация бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности	5
	▪ своевременное списание со счетов бухгалтерского учёта недостач и других потерь, соответствие законодательству	5
	▪ своевременное проведение инвентаризации, снятие остатков на пищеблоке	5
	▪ своевременное принятие мер по предупреждению недостач, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей	5
▪ имеются незначительные нарушения финансово-хозяйственного законодательства	- 20.	
<b>3.</b>	<b>Своевременное выполнение работ по ведению бухгалтерского учёта имущества, обязательств и хозяйственных операций</b>	
	▪ своевременный учёт основных средств, товарно-материальных ценностей и др.	5
	<b>Итого:</b>	<b>40</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания заведующего хозяйством</i>	<i>Максимальное кол - во баллов</i>
<b>1.</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	▪ своевременное проведение мероприятий по реализации плана в области охраны труда, пожарной безопасности и ГОЧС	5
	▪ осуществление своевременного контроля за тепловой энергией, водопотреблением, энергосбережением	5
	▪ проведение своевременных мероприятий, направленных на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории в соответствии требованиям СанПиН	5
	▪ своевременное приобретение моющих и дезинфицирующих средств и др.	5
	▪ своевременное устранение технических заявок	5
	▪ проведение своевременных мероприятий по укреплению и сохранности материально-технической базы	5
▪ имеются обоснованные замечания и жалобы к организации охраны жизни и здоровья воспитанников	- 30	
<b>2.</b>	<b>Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности</b>	
	▪ отсутствуют замечания	10
	▪ имеются замечания	- 20
<b>3.</b>	<b>Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)</b>	
	▪ своевременное ведение документооборота по поступлению и выбытию материальных ценностей	5
	▪ своевременное предоставление документооборота на списание материальных ценностей	5
	▪ наблюдается снижение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	10
	▪ отсутствует система ведения документооборота	- 25
	<b>Итого:</b>	<b>60</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания делопроизводителя</i>	<i>Максимальное кол - во баллов</i>
<b>1.</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	▪ своевременный приём, регистрация и направление получаемой корреспонденции (документации)	1
	▪ обеспечение сохранности проходящей служебной корреспонденции (документации)	5
	▪ своевременная отправка исполненной документации по адресатам	10
	▪ ведение учёта получаемой и отправляемой корреспонденции	2
	▪ своевременное отслеживание поступающих документов на электронный адрес и их передача на исполнение	10
	▪ своевременная подготовка и сдача в архив документальных материалов	10
	▪ своевременная подготовка проектов распоряжений	2
	<b>Итого:</b>	<b>40</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания шеф повара (повара)</i>	<i>Максимальное кол - во баллов</i>
<b>1.</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	▪ обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	3
	▪ отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, ТБ и противопожарной защиты	3
	▪ обеспечение сохранности оборудования, посуды и инвентаря на пищеблоке	1
	▪ содержание рабочего места, спец.одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1
	▪ имеются обоснованные замечания и жалобы к организации охраны жизни и здоровья воспитанников	<b>- 20</b>
<b>2.</b>	<b>Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания</b>	
	▪ организация питания соответствует требованиям СанПиН	3
	▪ соблюдение норм физиологического питания на 95%-100%	3
	▪ соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья в соответствии с технологическими картами	2
	▪ соблюдение режима выдачи приготовленной пищи	0, 5
	▪ соблюдение требований к хранению проб	1
	▪ своевременное ведение документации (бракеражный журнал, температурный режим холодильного оборудования и др.)	1
	▪ отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество приготовленной пищи	1
	▪ имеются обоснованные замечания и жалобы к организации и качеству питания, соблюдению норм физиологического питания	<b>- 20</b>
	▪ отсутствие замечаний к хранению и использованию посуды и уборочного инвентаря	0,5
	▪ имеются обоснованные замечания и жалобы к организации охраны жизни и здоровья воспитанников	<b>- 20</b>
	<b>Итого:</b>	<b>20</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания кухонного рабочего</i>	<i>Максимальное кол - во баллов</i>
<b>1.</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	▪ отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, ТБ и противопожарной защиты	2
	▪ обеспечение надлежащего санитарного состояния пищеблока, посуды, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	2
	▪ своевременное и качественное проведение генеральной и влажной уборки	2
	▪ обеспечение сохранности оборудования, посуды и инвентаря на пищеблоке	2

	▪ содержание рабочего места, спец.одежды соответствует требованиям СанПин	2
	▪ своевременная и качественная подготовка продуктов к приготовлению блюд, соответствие требованиям СанПин	2
	▪ имеются обоснованные замечания и жалобы к организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников	- 12
	<b>Итого:</b>	<b>12</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания</i> <b>кладовщика</b>	<i>Максимальное кол - во баллов</i>
<b>1.</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	▪ отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, ТБ и противопожарной защиты	2
	▪ обеспечение сохранности оборудования, посуды и инвентаря в складских помещениях	1
	▪ отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	3
	▪ своевременный контроль над качеством поступающих продуктов питания	2
	▪ соблюдение сроков и условий хранения продуктов питания	3.
	▪ своевременное обеспечение и реализация продуктов питания	3
	▪ своевременное ведение документооборота	1
	▪ имеются обоснованные замечания и жалобы к организации питания и качеству продуктов	- 15.
	<b>Итого:</b>	<b>15</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания</i> <b>рабочего по комплексному обслуживанию здания</b>	<i>Максимальное кол - во баллов</i>
<b>1.</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	▪ своевременное исполнение заявок на ремонтные работы	3
	▪ участие в оформлении помещений	3
	▪ ответственность за хранение и эксплуатацию вверенного оборудования, инструментов, имущества	3
	▪ соблюдение санитарно-гигиенических требований к содержанию в мастерской	1
	<b>Итого:</b>	<b>10</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания</i> <b>слесаря – сантехника</b>	<i>Максимальное кол - во баллов</i>
<b>1.</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	▪ своевременное проведение визуального осмотра приборов учёта холодного и горячего водоснабжения	2,5
	▪ своевременное исполнение заявок на ремонтные работы	2,5
	▪ соблюдение требований охраны труда при эксплуатации приборов и оборудования, санитарно-гигиенических правил и норм	2,5
	▪ своевременная разборка, ремонт и сборка узлов санитарно-технических систем водоснабжения, теплоснабжения, канализации, устранение неполадок	2,5
	<b>Итого:</b>	<b>10</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания</i> <b>сторожа</b>	<i>Максимальное кол - во баллов</i>
<b>1.</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	• обеспечение сохранности помещений и материальных ценностей	2
	• обеспечение сохранности оборудования в помещении и на территории	2

	• осуществление приёма и сдачи дежурства в соответствии с должностной инструкцией	2
	• своевременный контроль за функционированием канализационной, водопроводной и отопительной системы	2
	• своевременное реагирование в случаях чрезвычайной ситуации	2
	<b>Итого:</b>	<b>10</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания</i> <b>дворника</b>	<i>Максимальное кол - во баллов</i>
<b>1.</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	▪ содержание в чистоте участка, тротуаров и основных подходов (подъездов) к ним	2
	▪ содержание в чистоте территории, прилегающей к зданию	2
	▪ своевременная подготовка детских площадок для прогулок	4
	▪ своевременная прочистка канавок и лотков для стока воды	4
	▪ своевременная обрезка кустарников и деревьев, полив газонов и дорожек в летний период; очистка от снега и льда тротуаров, дорожек по периметру, пожарных колодцев и др. – в зимний период	2
	▪ обеспечение сохранности уборочного инвентаря	1
	<b>Итого:</b>	<b>15</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания</i> <b>уборщика служебных помещений</b>	<i>Максимальное кол - во баллов</i>
<b>1</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	▪ своевременная уборка служебных помещений, лестничных площадок, маршей и иных помещений в соответствии с графиком влажной уборки	5
	▪ своевременная уборка служебных помещений, лестничных площадок, маршей и иных помещений в соответствии с графиком генеральной уборки	2,5
	▪ своевременная чистка и дезинфекция санитарно-технического оборудования в местах общего пользования	2,5
	<b>Итого:</b>	<b>10</b>

<i>№ пп</i>	<i>Критерий оценивания</i> <b>машиниста по стирке и ремонту одежды</b>	<i>Максимальное кол - во баллов</i>
<b>1</b>	<b>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей, не связанных с капитальным вложением средств)</b>	
	▪ соблюдение технологии стирки спец.одежды	3
	▪ своевременность подготовки и смены постельного белья	3
	▪ использование оборудования в соответствии с инструкциями	3
	▪ соблюдение санитарно-эпидемиологических норм и правил	3
	▪ применение и приготовление моющих и дезинфицирующих средств соответствует требованиям	3
	▪ осуществление своевременного приёма, сортировки и выдачи спец.одежды	3
	▪ соблюдение техники безопасности, электробезопасности	2
	▪ имеются обоснованные замечания и жалобы к организации охраны жизни и здоровья воспитанников	<b>- 20</b>
	<b>Итого:</b>	<b>20</b>

**КРИТЕРИИ,  
позволяющие оценить результативность и качество работы заведующего  
структурным подразделением**

№	Критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
<b>1</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе</b>	
1.1	Распространение в профессиональном сообществе педагогического опыта учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования через проведение семинаров, конференций, организованных детским садом: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
1.2	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» -1 балл; на уровне области -2 балла; на российском и/или международном уровнях-3 балла	3
1.3.	Наличие на сайте общеобразовательного учреждения интерактивного взаимодействия (форум, он-лайн консультация, интерактивные опросы мнения родителей и т.д.) между участниками в сфере дошкольного образования – 2 балла	2
<b>2.</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>	
2.1	Наличие групп кратковременного пребывания воспитанников, семейных групп и других альтернативных форм дошкольного образования, организованных на бесплатной основе – 1 балл за группу (но не более 2 баллов)	2
2.2	Осуществление коррекционной работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья дошкольного возраста (детьми-инвалидами) в соответствии с планами индивидуально-ориентированных мероприятий (индивидуальной программы реабилитации) при наличии требуемых в соответствии с ФГОС условий	2
<b>3.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
3.1	Наличие положительного заключения окружной методической службы (внешней рецензии) о соответствии Федеральному государственному стандарту дошкольного образования основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла	2
3.2	Наличие действующей программы развития в сфере дошкольного образования (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления общеобразовательного учреждения – 1 балла	1
3.3	Наличие в коллегиальных органах общеобразовательного учреждения (представителей родительской общественности структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательных программ дошкольного образования, – 1 балла	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа»-0,5 балла; на уровне области-1 балл; на федеральном уровне-2 балла	2
3.5	Деятельность учреждения в режиме инновационной (экспериментальной, опорной	2

	и т.д.) площадки по вопросам реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (при наличии подтверждающих документов). На уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.	
3.6	Участие руководителя общеобразовательного учреждения (или структурного подразделения учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования) в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп по вопросам организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования: на уровне «образовательного округа» -1 балл, на региональном уровне и выше-2 балла.	2
3.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников дошкольного возраста по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.8	Наличие в учреждении указанных категорий специалистов (музыкальных работников, логопеда, инструкторов по физкультуре), в том числе дополнительно привлеченных, работающих с детьми дошкольного возраста – 1 балл	1
<b>4.</b>	<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса</b>	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников дошкольного возраста и сотрудников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, не связанных с капитальным вложением средств – 1 балл	1
4.2	Снижение и ли стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников дошкольного возраста: снижение – 1 балл, уровень заболеваемости воспитанников ниже среднего по муниципальному образованию – 2 балла	2
4.3	Отсутствие травматизма среди воспитанников дошкольного возраста и работников, участвующих в организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования, во время образовательно-воспитательного процесса– 1 балл	1
4.4	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников дошкольного возраста, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 1 балл	1
<b>5.</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>	
5.1	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, квалификационных категорий – 1 балл	1
5.2	Доля педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программы дошкольного образования, прошедших в текущем году обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часов: от 30 до 40% от общего числа- 0,5баллов; 40 % и более -1 балл	1
5.3	Результативность участия педагогических работников, участвующих в реализации общеобразовательных программы дошкольного образования, в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа»-0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа»-1 балл, участие на областном уровне -1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше-2 балла	2
5.4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования	1