

**ПРИНЯТО**

На Общем собрании работников  
Автономного учреждения  
Протокол № 1 от 25.02.19г.  
Председатель

Дуликова

**Рассмотрено:**  
Советом родителей  
Автономного учреждения

Протокол № 2  
от «25» 02 2019 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 403»  
г.о. Самара

О.В. Семенова

Приказ № 25 от 25.02.2019

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
МАДОУ «Детский сад № 403» г.о. Самара

Надыршина Ж.Г.  
«26» февраля, 2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 403»  
городского округа Самара

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 403» городского округа Самара (далее – учреждение, МАДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 (в редакции от 17.02.2014г.) "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и 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", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих", постановлением Главы городского округа Самара от 27.01.2009 г. № 39 «Об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений г.о. Самара» (с учетом изменений к данному Постановлению от 15.03.2010 № 237, от 27.12.2012 № 1804, от 15.07.2014 № 999, от .04.2018г. № 272), Федеральным законом от 07.03.2018 г. № 41-ФЗ « О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», Постановлением Администрации городского округа Самара № 1098 от 25.12.2017 года «О повышении размеров должностных окладов (окладов ) работников отдельных муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств бюджета городского округа Самара».

1.3. Заработная плата работников МАДОУ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Должностные оклады (оклады) работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.5. Оплата труда работников дошкольных образовательных учреждений производится на основании заключенных трудовых договоров между МАДОУ и работниками МАДОУ.

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативами финансового обеспечения образовательной деятельности в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств бюджета городского округа Самара (далее - норматив финансового обеспечения) по формуле

$$\text{ФОТ} = \text{NDH}$$

где: ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения;

N - норматив финансового обеспечения;

D - соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и норматива финансового обеспечения (85 - 97% от норматива);

H - количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле:

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

где: БЧф - базовая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений (не более 78,2 % - доля базовой части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений).

2.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда работников исходя из должностного оклада (оклада) и компенсационных выплат.

2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений определяется по формуле:

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

где: СЧф - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений (не менее 21,8 % - доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений).

Доля стимулирующей части определяется дошкольным образовательным

учреждением самостоятельно.

2.6. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера, материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

### **3. Формирование заработной платы**

3.1 Заработная плата работника МАДОУ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Должностные оклады (оклады) работников МАДОУ устанавливаются Правительством Самарской области, органами местного самоуправления (Администрацией городского округа Самара) в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников ДОУ устанавливаются постановлением Правительства Самарской области, органами местного самоуправления (Администрацией городского округа Самара).

### **4. Порядок и условия назначения компенсационных выплат**

4.1. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

4.2. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

4.3. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми 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;
- надбавка за работу в группах компенсирующей и оздоровительной (для детей с туберкулезной интоксикацией) направленностей.

4.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере 12% от должностного оклада (оклада) следующей категории работников (по результатам специальной оценки условий труда):

Наименование должности (профессии)	Условия труда
Повар, шеф-повар, подсобный рабочий	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских печей, разделка мяса, рыбы, опалка птицы, подъем тяжести вручную.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной эффективным контрактом, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон эффективного контракта с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. Во всех случаях, предусмотренных настоящим разделом, доплаты компенсационного характера, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

## **5. Размеры, виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат**

5.1. В целях стимулирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 403» городского округа Самара к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

5.2. К стимулирующим выплатам 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 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
- ежемесячная доплата в размере 2000 (двух тысяч) рублей работникам, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники» педагогический стаж которых составляет менее двух лет.
- ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым педагогическим работникам;
- единовременная премия из фонда экономии заработной платы.

5.2.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам определяются Коллективным договором и локальными актами МАДОУ.

5.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на 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 направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

5.2.4. Ежемесячная доплата в размере 2000 рублей устанавливается работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей «педагогические работники» педагогический стаж которых составляет менее двух лет, рассчитывается от фактически отработанного времени и входит в расчет среднего заработка (отпускные, больничные листы и т.д.).

5.2.5. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей устанавливается молодым педагогическим работникам.

Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в муниципальное дошкольное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

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 и дошкольным образовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в муниципальное дошкольное образовательное учреждение осуществление денежной выплаты такому педагогическому работнику производится со дня его принятия на работу в муниципальное дошкольное образовательное учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

При исчислении срока, не учитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, отпуске 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.

5.3. Перечень показателей (критериев), по которым устанавливаются

стимулирующие выплаты, связаны с результативностью труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 403» городского округа Самара.

5.4. Размер стимулирующих выплат работникам определяется в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда, производится в абсолютных величинах (рублях) ежемесячно на основании приказа заведующего МАДОУ № 403г.о. Самара.

5.5. Для назначения стимулирующих выплат в МАДОУ № 403г.о. Самара создается комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом заведующего.

5.6. Для получения стимулирующих выплат сотрудник представляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу своей деятельности в соответствии с утвержденными критериями 2 раза в год (до 10 сентября за период с января по август текущего года и до 15 января - за период с сентября по декабрь текущего года).

5.7. Экспертиза материалов самоанализа проводится в течение 2-х дней

5.8. По результатам работы комиссии по распределению стимулирующих выплат заведующий ДОУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам МАДОУ.

5.9. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах финансовых средств стимулирующего фонда оплаты труда.

5.10. Размер стимулирующих выплат может быть сокращен в условиях уменьшения бюджетного финансирования приказом заведующего по согласованию с ПК МАДОУ.

5.11. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер (на месяц, квартал, полугодие и т.д.). Максимальный период выплат – один год.

5.12. Условием для назначения стимулирующих выплат работнику являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за их жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к созданию условий для сохранения жизни и здоровья детей.

5.13. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты устанавливается в баллах.

Размер выплаты по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Размер выплаты} = \frac{\text{Стимулирующий фонд (в рублях)}}{\text{Сумма баллов всех работников}} \times \frac{\text{Количество баллов работника}}{\text{Сумма баллов всех работников}}$$

Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников МАДОУ «Детский сад № 403» г.о. Самара прилагается (Приложение № 1).



5.14. Стимулирующие выплаты работникам всех категорий не рассматриваются при наличии:

- грубых нарушений дисциплины;
- нарушений Правил внутреннего трудового распорядка;
- случая травматизма ребёнка;
- обоснованной жалобы со стороны родителей;
- порчи и потери имущества по халатности работника;
- нарушения этики поведения;
- высокой заболеваемости;
- нарушения санэпидрежима;
- халатного отношения к ведению документации;
- нарушения функциональных обязанностей и техники безопасности.

5.15. Оплата труда руководителя дошкольного образовательного учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Выплаты стимулирующего характера могут быть как ежемесячными, так и единовременными. Размеры ежемесячной надбавки определяются Положением о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования Администрации городского округа Самара, и муниципальных учреждений в сфере образования, подведомственных Администрации городского округа Самара. По решению Главы городского округа Самара или уполномоченного лица руководителям дошкольных образовательных учреждений могут быть установлены единовременные надбавки (за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы и др.)

## **6. Порядок и условия выплаты единовременной премии**

6.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

- в связи с профессиональными праздниками (Днем дошкольного работника, Днем медицинского работника, Днем бухгалтера);

- в связи с праздниками: Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта;

- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности, присвоением почетных званий различного уровня;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения).

6.2. Решение о выплате единовременной надбавки и ее конкретном размере принимается комиссией по премированию, оформляется протоколом и приказом заведующего учреждением.

6.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на

должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

6.4. На выплату единовременной надбавки направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

## **7. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы**

7.1. Для установления надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

- высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;

- сложность и важность выполняемой работы;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

7.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом заведующего учреждением сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается.

7.3. Указанная надбавка заведующему учреждением определяется учредителем учреждения.

7.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

## **8. Порядок выплаты материальной помощи**

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

- длительное заболевание работника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими документами;

- тяжелое материальное положение, связанное с утратой в крупных размерах имущества в результате стихийных бедствий (пожара, землетрясения, наводнения, кражи), факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

- смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);

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

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается заведующим учреждением и оформляется приказом.

8.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

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

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

9.3. Решение о начислении указанных выплат принимаются заведующим образовательного учреждения из средств бюджета, направленных на оплату труда.

9.4. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка работника учреждения.

	Критерии оценки качества работы по должности старший воспитатель, методист	Количество во баллов	
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	<b>Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми</b>		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:		
	– конспект	1	
	– статья	1	
	– разработка авторской программы	3	
	– разработка методик, технологий	2	
	– внедрение авторских программ, методик, технологий	2	
	Наличие публикаций в Internet различного уровня по распространению педагогического опыта:	1	
	– конспект	1	
	– статья	1	
	– методика, технология		
	Сопровождение педагогов:		
	Публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:	1	
	– конспект	1	
	– статья	2	
	– разработка авторской программы	1	
	– разработка методик, технологий	1	
	– внедрение авторских программ, методик, технологий		
	Результативное участие в работе в рамках проектной площадки городского/регионального уровня (организация работы проектной площадки городского/регионального уровня в качестве руководителя, организатора)	2	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>20</b>	

1.2.	<b>Сопровождение участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях</b>		
	Участие 1-3х воспитанников в конкурсах: очная форма		
	– уровень учреждения (победитель + 0,5б)	1	
	– районный уровень (победитель +1б)	1	
	– городской уровень областной (победитель +1б)	2	
	общероссийский уровень (победитель + 1б) (при заочном участии)	3	
	Участие группы воспитанников в конкурсах (коллективное выступление)		
	– уровень учреждения (победитель + 0,5б)	1	
	– районный уровень (победитель +1б)	2	
	– городской уровень областной (победитель +1б)	2	
	– общероссийский уровень (победитель+1б)	3	
	Заочная форма участия	1	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>16</b>	
1.3.	<b>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</b>		
	Участие в конкурсах профессионального мастерства:		
	– районный уровень (победитель + 2б)	1	
	– городской уровень, областной (победитель + 2б)	2	
	– общероссийский уровень (победитель + 2б)	3	
	Сопровождение участия педагогов:		
	– районный уровень (победитель + 1б)	1	
	– городской уровень, областной (победитель + 2б)	2	
	– общероссийский уровень (победитель + 2б)	3	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>12</b>	
1.4.	Профессиональная активность педагога		
	- руководство методическим объединением, творческой группой	1	
	- участие в вебинарах, семинарах, конференциях, других мероприятиях в рамках профессиональной деятельности	1	
	-участие в подготовке и проведении методических форм работы: на уровне района	1	
	на уровне города	2	
	-проведение открытых просмотров, мастер-классов	3	
		2	

	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>10</b>	
1.5.	Разработка авторских программ (наличие рецензии)	3	
	Разработка методик, технологий	2	
	Сопровождение внедрения авторских программ, методик, технологий	1	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>6</b>	
1.6.	Использование ИКТ во взаимодействии с педагогами (презентации, мультимедиа формы)	1	
	Своевременное обновление информации на официальном сайте ДООУ, ведение новостной ленты	1	
	Работа в системе АИС-Кадры в образовании	1	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>3</b>	
1.7.	<b>Инновационные формы взаимодействия с родителями:</b>		
	совместные выставки, круглые столы, презентации, родительский клуб	1	
	родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности	1	
	интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы на официальном сайте, др. интернет - ресурсе)	1	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>3</b>	
1.8.	Организация мероприятий на уровне ДООУ (конкурсы, фестивали, выставки и др.)	1	
	<b>Итого:</b>	<b>1</b>	
1.9.	Повышение имиджа учреждения (общественная работа, выполнение особо важных поручений, участие в областных и всероссийских проектах)	2	
	Участие работника в реализации приоритетных(ого) направлений ДООУ	1	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>3</b>	
1.10.	Сопровождение создания элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО.	1	
	Содействие пополнению предметно-развивающей среды учреждения	1	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>2</b>	
1.11.	Планомерная работа по повышению квалификации педагогов с целью обеспечения высокого качества воспитательно-образовательной деятельности с воспитанниками, реализации приоритетных направлений деятельности учреждения	1	
	Помощь педагогу в оформлении материалов - на соответствие занимаемой должности	1	

	- на первую категорию	1	
	-на высшую категорию	3	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>6</b>	
1.13	Организация наставничества для начинающих воспитателей	3	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>3</b>	
	<b>Итого по данному разделу:</b>	<b>85</b>	
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>			
2.1.	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников: - представление информации для органов опеки - индивидуальная работа с родителями - обследование жилищных условий	1 1 3	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>5</b>	
	<b>Итого по данному разделу:</b>	<b>5</b>	
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1.	Качество работы по созданию психологического климата в коллективе воспитанников.	5	
3.2.	Формирование позитивного имиджа среди родителей и общественности города.	3	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>8</b>	
	<b>Итого по данному разделу:</b>	<b>8</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Результативная работа в рамках соглашений о совместной работе с профильными образовательными учреждениями (по состоянию на первое число текущего месяца) по наличию оформленных договоров с социальными партнерами (общеобразовательными учреждениям, высшего, среднего профессионального образования, с учреждениями дополнительного образования и учреждениями культуры и др.): - до 3 учреждений; - до 5 учреждений; - свыше 5 учреждений	1 2 3	
	<b>Итого: по наивысшему баллу</b>	<b>3</b>	
	<b>Итого по данному разделу:</b>	<b>3</b>	

	Критерии оценки эффективности (качества работы) воспитателя	Количество во баллов	
<b>Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	<b>Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми</b>		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:		
	– конспект	2	
	– статья	3	
	– разработка авторской программы	5	
	Результативное участие в работе в рамках проектной площадки.	2	
	Наличие публикаций в Internet различного уровня по распределению педагогического опыта:	1	
	– конспект	1	
	– статья	2	
	- методика, технология		
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>16</b>	
1.2.	<b>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях</b>		
	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах:		
	– участие на уровне учреждения (победитель + 0,5б)	2	
	– участие на районном уровне (победитель +1б)	3	
	– участие на городском уровне областной (победитель +2б)	5	
	очное участие на общероссийском уровне (победитель + 2б)	8	
	Заочная форма участия (на любом уровне участия)	2	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>20</b>	
1.3.	<b>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</b>		
	– участие на районном уровне (победитель + 1б)	2	
	– участие на городском уровне, областном (победитель + 2б)	3	
	– участие на общероссийском уровне (победитель + 2б)	4	
	- Заочная форма участия (на любом уровне участия)	2	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>11</b>	
1.4.	<b>Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс:</b>		



	<p>Проектная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- долгосрочный проект (не менее 1 года)</li> <li>- краткосрочный проект: организация развлечений с использованием нетрадиционных форм работы - например: квест-игра (конспект, фотоотчет).</li> <li>- участие педагога в культурном досуге (высокий уровень театрального мастерства не менее 2-х утренников )</li> <li>- участие воспитателя во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами (общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования, учреждения культуры)</li> </ul>	5	
		2	
		5	
		3	
	<b>того: баллы суммируются</b>	<b>15</b>	
1.5.	<p><b>Профессиональная активность педагога</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в работе органов самоуправления;</li> <li>- руководство творческой группой, наставничество, консультативный пункт и.т.д. (в течение года);</li> <li>- участие в подготовке и проведении очных методических объединениях, семинарах, конференциях:</li> <li>на уровне учреждения;</li> <li>на районном уровне;</li> <li>на городском уровне;</li> <li>- участие в подготовке и проведении педагогических советов, методических объединений (реферат, доклад, сообщение из опыта работы);</li> <li>- проведение открытых просмотров, мастер-классов (при наличии отчетного материалов):</li> <li>на уровне учреждения;</li> <li>на районном уровне;</li> <li>на городском уровне;</li> <li>- использование ИКТ во взаимодействии с детьми ( презентации, видео-слайд-занятия, мультимедиаформы) (не менее 1 раза в месяц);</li> <li>- участие в реализации приоритетных(ого) направлений ДООУ (название мероприятий, фотоотчет);</li> <li>- разработка авторских программ (наличие рецензии);</li> <li>- разработка методик технологий (наличие внешней экспертизы);</li> <li>- использование авторских программ, методик, технологий.</li> </ul>	3	
		2	
		1	
		2	
		3	
		1	
		1	
		3	
		5	
		1	
		2	
		5	
		3	
		1	
	<b>того: баллы суммируются</b>	<b>33</b>	

1.6.	<b>Инновационные формы взаимодействия с родителями:</b>		
	-совместные выставки, круглые столы, презентации, родительский клуб, выпуск газеты (совместные мероприятия с приложением конспектов и фотоотчетов, от 3-х в год);	2 3	
	-родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности;	3	
	-интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы группы на официальном сайте ДОУ)		
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>8</b>	
	<b>Итого баллов по данному разделу</b>	<b>103</b>	
<b>2 Сложность контингента воспитанников</b>			
2.1.	<b>Организация работы с воспитанниками с ОВЗ в общеразвивающих группах, с особенностями группы здоровья. Наличие адаптированной программы и и постоянное отражение её в плане)</b> - за каждого 1 ребенка	0,5	
	<b>Итого: 0,5 * кол-во детей</b>	<b>0,5 и более</b>	
2.2.	<b>Организация эффективного взаимодействия с родителями воспитанников (отсутствие задолженности по квитанциям)</b> 80% выполнения оплаты 90% выполнения оплаты - 100% выполнения оплаты	3 5 10	
	<b>Итого: критерии определяются по наивысшему достижению</b>	<b>3-10</b>	
2.3.	<b>Работа с детьми младшего дошкольного возраста</b>	5	
	<b>Итого баллов по данному разделу</b>	<b>8,05 - 13,05 и более</b>	
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1.	<b>Обеспечение посещаемости:</b> 70% выполнение детодней 80% выполнение детодней - 90% выполнение детодней и выше	10 15 20	
	<b>Итого: критерии определяются по наивысшему достижению</b>	<b>20</b>	
3.2.	Организация систематической работы по профилактике заболеваний - разъяснительная работа с родителями, поддержание микроклимата в группе, проведение закаляющих мероприятий с детьми, гимнастика после сна, применение	3	

	дорожек для профилактики плоскостопия в режимных моментах (при наличие конспектов занятий и методических разработок).		
3.3.	Отсутствие травм	2	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>25</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Наличие благодарственных писем от родителей, социальных партнеров, прошедших регистрацию в государственных органах	2	
4.2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе (по результатам внешних и внутренних проверок)	3	
4.3.	Качественное содержание территории участка, цветников, огорода с учетом времени года. Постройки на территории.	3	
4.4.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	3	
4.5.	Выполнение дополнительных работ (совмещение, замещение), обеспечивающих стабильность педагогического процесса	3	
4.6.	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>19</b>	

	<b>Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников: учитель – дефектолог, учитель – логопед, педагог – психолог</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	<b>Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми</b>		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:		
	– конспект	2	
	– статья	3	
	– разработка авторской программы	5	
	Результативное участие в работе в рамках проектной площадки.	2	
	Наличие публикаций в Internet различного уровня по распределению педагогического опыта:	1	

	– конспект	1	
	– статья	2	
	- методика, технология		
<b>Итого: баллы суммируются</b>		<b>16</b>	
1.2.	<b>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятия</b>		
	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах:		
	– участие на уровне учреждения (победитель + 0,5б)	2	
	– участие на районном уровне (победитель +1б)	3	
	– участие на городском уровне областной (победитель +2б)	5	
	очное участие на общероссийском и международном уровнях (победитель + 2б)	8	
	Заочная форма участия (на любом уровне участия)	2	
<b>Итого: баллы суммируются</b>		<b>20</b>	
1.3.	<b>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</b>		
	Участие в конкурсах профессионального мастерства:		
	– участие на районном уровне (победитель + 1б)	2	
	– участие на городском уровне, областном (победитель + 2б)	3	
	– участие на общероссийском уровне (победитель + 2б)	4	
	Заочная форма участия (на любом уровне участия)	2	
<b>Итого: баллы суммируются</b>		<b>11</b>	
1.4.	<b>Использование инновационных технологий в педагогический процесс:</b>		
1.4.1.	Проектная деятельность:		
	- долгосрочный проект (не менее 1 года)	5	
	- краткосрочный проект: организация развлечений с использованием нетрадиционных форм работы - например: квест-игра (при наличии конспекта, фотоотчета).	2	
	Участие педагога в культурном досуге (высокий уровень театрального мастерства не менее 2-х утренников);	5	
	Участие педагога во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами (общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования, учреждения культуры);	3	
	Дополнительное образование:		
	- наличие перспективного плана работы кружка, с учетом высокой посещаемости и результативности.	2	
		3	

	Интегрированная открытая ОД (фотоотчет, конспект) Применение новых форм проведения развлечений (конспект квеста), спортивных соревнований	2	
	<b>ого: баллы суммируются</b>	<b>22</b>	
1.5.	<b>Профессиональная активность педагога</b> - Участие в работе органов самоуправления; - руководство творческой группой, наставничество, консультативный пункт и.т.д. (в течение года); - участие в подготовке и проведении очных методических объединениях, семинарах, конференциях: на уровне учреждения; на районном уровне; на городском уровне; - участие в подготовке и проведении педагогических советов, методических объединений (реферат, доклад, сообщение из опыта работы); - проведение открытых просмотров, мастер-классов (при наличии отчетного материалов): на уровне учреждения; на районном уровне; на городском уровне; - участие в реализации приоритетных(ого) направлений ДООУ (название мероприятий, фотоотчет); - разработка авторских программ (наличие рецензии); - разработка методик технологий (наличие внешней экспертизы); - использование авторских программ, методик, технологий.	3 2 1 3 5 1 1 3 5 2 5 3 1	
	<b>ого: баллы суммируются</b>	<b>35</b>	
1.6.	<b>Использование ИКТ во взаимодействии с детьми</b> ( презентации, видео-слайд-занятия, мультимедиаформы) (не менее 1 раза в месяц)	1	
1.7.	<b>Инновационные формы взаимодействия с родителями:</b> -совместные выставки, круглые столы, презентации, родительский клуб, выпуск газеты (совместные мероприятия с приложением конспектов и фотоотчетов, от 3-х в год); -родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности;	2 3 3	

	-интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы группы на официальном сайте ДОУ)		
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>8</b>	
1.8.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО:</b>		
	наличие и своевременное пополнение предметно-развивающей среды	2	
	<b>Итого баллов по данному разделу</b>	<b>115</b>	
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>			
2.1.	<b>Организация работы с разновозрастными, интегрированными детьми</b>	<b>2</b>	
2.2.	Организация работы по ОВЗ: - с педагогами; - с воспитанниками	<b>1</b> <b>1</b>	
	<b>Итого баллов по данному разделу</b>	<b>4</b>	
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1.	Создание психологического климата в коллективе воспитанников	3	
3.2.	Формирование позитивного имиджа среди родителей и общественности города (протоколы родительских собраний, конференций, Журнал консультаций родителей)	3	
3.3.	Отсутствие травм	2	
	<b>Итого баллов по данному разделу</b>	<b>8</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Наличие благодарственных писем от родителей, социальных партнеров, прошедших регистрацию в государственных органах	2	
4.2.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	3	
4.3.	Выполнение дополнительных работ (совмещение, замещение), обеспечивающих стабильность педагогического процесса	3	
4.4.	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5	
	<b>Итого баллов по данному разделу</b>	<b>13</b>	

	<b>Критерии оценки качества работы по должностям педагогических работников: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.</b>	<b>Количество баллов</b>	
<b>1. Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>			
1.1.	<b>Внедрение инновационных форм деятельности во взаимодействии с детьми</b>		
	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:		
	– конспект	2	
	– статья	3	
	– разработка авторской программы	5	
	Результативное участие в работе в рамках проектной площадки.	2	
	Наличие публикаций в Internet различного уровня по распределению педагогического опыта:	1	
	– конспект	1	
	– статья	2	
	- методика, технология		
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>16</b>	
1.2.	<b>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятия</b>		
	Подготовка и участие воспитанников в конкурсах:		
	– участие на уровне учреждения (победитель + 0,5б)	2	
	– участие на районном уровне (победитель +1б)	3	
	– участие на городском уровне областной (победитель +2б)	5	
	очное участие на общероссийском уровне (победитель + 2б)	8	
	Заочная форма участия (на любом уровне участия)	2	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>20</b>	
1.3.	<b>Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства</b>		
	Участие в конкурсах профессионального мастерства:		
	– участие на районном уровне (победитель + 1б)	2	
	– участие на городском уровне, областном (победитель + 2б)	3	
	– участие на общероссийском уровне (победитель + 2б)	4	
	Заочная форма участия (на любом уровне участия)	2	

	<b>итоги: баллы суммируются</b>	<b>11</b>	
<b>1.4.</b>	<b>Использование инновационных технологий в педагогический процесс:</b>		
	Проектная деятельность: - долгосрочный проект (не менее 1 года)	5	
	- краткосрочный проект: организация развлечений с использованием нетрадиционных форм работы - например: квест-игра (при наличии конспекта, фотоотчета).	2	
	Участие педагога в культурном досуге (высокий уровень театрального мастерства не менее 2-х утренников);	5	
	Участие педагога во взаимном социальном партнерстве с разными социальными институтами (общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования, учреждения культуры);	3	
	Дополнительное образование: - наличие перспективного плана работы кружка, с учетом высокой посещаемости и результативности.	2 3	
	Интегрированная открытая ОД (фотоотчет, конспект);		
	Применение новых форм проведения развлечений (конспект квеста, мюзикла), спортивных мероприятий	2	
	<b>итоги: баллы суммируются</b>	<b>22</b>	
<b>1.5.</b>	<b>Профессиональная активность педагога</b>		
	- Участие в работе органов самоуправления;	3	
	- руководство творческой группой, наставничество, консультативный пункт и.т.д. (в течение года);	2	
	- участие в подготовке и проведении очных методических объединениях, семинарах, конференциях:	1	
	на уровне учреждения;	3	
	на районном уровне;	5	
	на городском уровне;	1	
	- участие в подготовке и проведении педагогических советов, методических объединений (реферат, доклад, сообщение из опыта работы);	1	
	- проведение открытых просмотров, мастер-классов (при наличии отчетного материалов):	3	
	на уровне учреждения;	5	
	на районном уровне;	2	
	на городском уровне;	5	
		3	
		1	



	- участие в реализации приоритетных(ого) направлений ДООУ (название мероприятий, фотоотчет); - разработка авторских программ (наличие рецензии); - разработка методик технологий (наличие внешней экспертизы); - использование авторских программ, методик, технологий.		
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>35</b>	
1.6.	<b>Использование ИКТ во взаимодействии с детьми</b> (презентации, видео-слайд-занятия, мультимедиаформы) (не менее 1 раза в месяц)	<b>1</b>	
1.7.	<b>Инновационные формы взаимодействия с родителями:</b> -совместные выставки, круглые столы, презентации, родительский клуб, выпуск газеты (совместные мероприятия с приложением конспектов и фотоотчетов, от 3-х в год); -родители участники экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности; -интерактивная форма работы с родителями (в том числе ведение страницы группы на официальном сайте ДООУ)	2 3 3	
	<b>Итого: баллы суммируются</b>	<b>8</b>	
1.8.	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО:</b> наличие и своевременное пополнение предметно-развивающей среды музыкального/физкультурного залов и бассейна	2	
	<b>Итого баллов по данному разделу</b>	<b>115</b>	
<b>2.Сложность контингента воспитанников</b>			
2.1.	<b>Организация работы с разновозрастными, интегрированными детьми</b>	<b>2</b>	
2.2.	Организация работы по ОВЗ с педагогами и воспитанниками	<b>2</b>	
	<b>Итого баллов по данному разделу</b>	<b>4</b>	
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1.	Создание психологического климата в коллективе воспитанников	3	
3.2.	Формирование позитивного имиджа среди родителей и общественности города (протоколы родительских собраний и конференций)	3	
3.3.	Отсутствие травм	2	
	<b>Итого баллов по данному разделу</b>	<b>8</b>	

<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Наличие благодарственных писем от родителей, социальных партнеров, прошедших регистрацию в государственных органах	<b>2</b>	
4.2.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	3	
4.3.	Выполнение дополнительных работ (совмещение, замещение), обеспечивающих стабильность педагогического процесса	3	
4.4.	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>13</b>	
№ пункт а	Критерии оценки качества работы по должности помощник воспитателя	Количество баллов	
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>			
2.1.	Обеспечение эффективного сопровождения пребывания в группе воспитанников с ОВЗ (по оценке воспитателей) - до 3 человек - 4 и выше	2 3	
<b>Итого: критерии определяются по наивысшему достижению</b>		<b>3</b>	
2.2.	Работа с детьми в группах младшего возраста	<b>3</b>	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>5-6</b>	
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1.	Обеспечение посещаемости: 60% выполнение детодней 70% выполнение детодней 90% выполнение детодней и выше	1 2 4	
<b>Итого: критерии определяются по наивысшему достижению</b>		<b>1-4</b>	
3.2.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период)	<b>3</b>	
3.3.	Отсутствие замечаний по обеспечению санитарно-эпидемиологических требований (по результатам внутреннего контроля с приложением отметки воспитателя о выполнении ежемесячного Графика генеральной уборки)	<b>3</b>	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>7-10</b>	

<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (работников) на качество присмотра и ухода за воспитанниками	2	
4.2.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	1-5	
4.3.	Помощь воспитателю в обогащении предметно - развивающей среды (оборудование и материалы)	1	
4.4.	Выполнение дополнительных работ (совмещение, замещение), обеспечивающих стабильность педагогического процесса	2	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>6-10</b>	

№ пункт	Критерии оценки качества работы по должности заместитель заведующего по АХЧ, завхоз	Количество баллов	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Своевременное, оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заведующего	3	
4.2.	Эффективная организация работ по озеленению и благоустройству территории	3	
4.3.	Оперативность решения проблем по ремонту оборудования, инвентаря	2	
4.4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц на не надлежащее исполнение должностных обязанностей	3	
4.5.	Своевременный и качественный контроль за проведением ремонтно-строительных работ	3	
4.6.	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности и запрашиваемой информации	2	
4.7.	Высокое качество в планировании мероприятий по пожарной безопасности, комплексной безопасности здания, составлении отчетности по установленным формам, ведении документации.	4	
4.8.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	3	
4.9.	Отсутствие травматизма воспитанников и сотрудников	2	
4.10.	Выполнение дополнительных работ (совмещение, замещение), обеспечивающих стабильность педагогического процесса	2	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>27</b>	

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности главный бухгалтер, бухгалтер	Количество баллов	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок контролирующих органов в рамках должностных обязанностей (при условии их фактического проведения за оцениваемый период)	2	
4.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников, других заинтересованных лиц по поводу конфликтных ситуаций в рамках должностных обязанностей.	2	
4.3.	Отсутствие замечаний (претензий) вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности	4	
4.4.	Отсутствие случаев необоснованного формирования кредиторской задолженности (заключение договоров, контрактов в отсутствие лимитов либо несвоевременное освоение доведенных лимитов)	2	
4.5.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно – распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	3	
4.6.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	1-5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>14-18</b>	
№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности заместитель заведующего	Количество баллов	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие замечаний вышестоящих органов к срокам и качеству предоставляемой отчётности	4	
4.2.	Отсутствие замечаний по итогам проверок контролирующих органов в рамках функциональных обязанностей	2	

4.3.	Высокое качество организационно-технического обеспечения административно – распорядительной деятельности руководителя учреждения в установленные сроки	2	
4.4.	Соблюдение сроков и порядка размещения и представления информации на сайтах в сети Интернет	4	
4.5.	Высокое качество в планировании мероприятий по персональным данным работников и воспитанников, составлении отчетности по установленным формам, ведении документации.	5	
4.6.	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	2	
4.7.	Качественная координация работы подчиненных ему работников	6	
4.8.	Разработка новых программ, положений, проектов	5	
4.9.	Участие в в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	3	
4.10.	Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>38</b>	

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности машинист по стирке и ремонту спецодежды	Количество баллов	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период).	3	
4.2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве	2	
4.3.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов.	2	
4.4.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории,	1-5	

	участие в проведении текущего ремонта пр.)		
	<b>Итого баллов по данному разделу</b>	<b>8-12</b>	

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности кастелянша	Количество баллов	Примечание
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность по сравнению с предыдущим отчетным периодом. На 3% на 5% на 7%	1 2 3	
4.2.	Эффективность участия в декораторско -оформительских работах по обеспечению мероприятий и организаций условий развивающей пространственно-предметной среды ДОУ	3	
4.3.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, спецодежды, превышения лимитов материальных ресурсов	1	
4.4.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	1-5	
	<b>Итого баллов по данному разделу</b>	<b>6-12</b>	

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности дворник	Количество баллов	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие нарушений содержания территории, прогулочных участков, теневых навесов, игрового оборудования и малых архитектурных форм в соответствии с требованиями СанПиН (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период).	2	
4.2.	Участие по благоустройству территории (полив огорода, цветника в выходные дни).	1	
4.3.	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию прилегающей территории	2	

4.4.	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории ДООУ в разные сезоны года. Помощь в создании построек из снега.	2	
4.5.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	1-5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>8-12</b>	

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности рабочий по комплексному обслуживанию	Количество баллов	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие аварийных ситуаций, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	2	
4.2.	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию инженерной инфраструктуры	2	
4.3.	Эффективность участия в создании и организации образовательной среды на территории и в помещениях ДООУ в разные сезоны года.	3	
4.4.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	1-5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>8-12</b>	

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности уборщик служебных помещений	Количество баллов	
<b>1. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, нарушений, предписаний, протоколов (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период).	2	
4.2.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, превышения лимитов материальных ресурсов	2	
4.3.	Отсутствие травматизма участников образовательного процесса, вследствие некомпетентных действий (бездействия) по обслуживанию прилегающей территории	3	
4.4.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	1-5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>8-12</b>	

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности делопроизводитель, инспектор по кадрам	Количество баллов	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие обоснованных претензий в части ведения документации и обороту информации.	3	
4.2.	Эффективность работы с электронной почтой, официального сайта детского сада.	3	
4.3.	Отсутствие зафиксированных случаев неактуального и недостоверного состояния баз данных, в т.ч. АСУ РСО	4	
4.4.	Оперативное оформление информации по запросам Департамента образования, надзорных органов	5	
4.5.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	1-5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>16-20</b>	

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности медицинская сестра (старшая медицинская сестра)	Количество баллов	
<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>			
3.1.	Обеспечение посещаемости: 60% по учреждению 65% по учреждению 70% по учреждению	2 3 5	
3.2.	Отсутствие замечаний контрольно-надзорных органов в части соблюдения требований проведения медицинско-профилактических мероприятий (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами за оцениваемый период).	2	
3.3.	Оперативность при проведении карантинных мероприятий	2	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>6-9</b>	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Эффективность санитарно-просветительская работы (консультирование), пропаганда здорового образа жизни с персоналом и родителями воспитанников.	2	
4.2.	Отсутствие случаев причинения вреда(ущерба) сотрудников и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) по оказанию первичной доврачебной помощи.	2	



4.3.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	1-5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>5-9</b>	

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности подсобный рабочий на пищеблоке	Количество баллов	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, предписаний (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами)	2	
4.2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	2	
4.3.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды, превышения лимитов материальных ценностей	2	
4.4.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	1-5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>7-11</b>	

№ пункта	Критерии оценки качества работы по должности шеф-повар, повар	Количество баллов	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, предписаний (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами)	2	
4.2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	2	
4.3.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды	1	
4.4.	Отсутствие случаев причинения вреда (ущерба) сотрудникам и воспитанников, возникших вследствие некомпетентных действий (бездействия) в процессе производственного цикла	2	

	приготовления готовой продукции		
4.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, работников на не надлежащее исполнение должностных обязанностей.	2	
4.6.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	1-5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>10-14</b>	

№ пункт а	Критерии оценки качества работы по должности кладовщик	Количество баллов	
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
4.1.	Отсутствие нарушений требований СанПиН, отсутствие замечаний, предписаний (при условии фактического проведения проверок контрольно-надзорными органами)	2	
4.2.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности при работе с оборудованием пищеблока, правил пожарной безопасности. Отсутствие травматизма на производстве.	2	
4.3.	Отсутствие необоснованной порчи материальных ценностей, оборудования, посуды и спецодежды, превышения лимитов материальных ценностей	3	
4.4.	Отсутствие в случае отпуска в производство недоброкачественного сырья с учетом качества претензионной работы к поставщикам сырья и продуктов.	2	
4.5.	Участие сотрудников в общественных мероприятиях (субботник, благоустройство территории, участие в проведении текущего ремонта пр.)	1-5	
<b>Итого баллов по данному разделу</b>		<b>10-14</b>	