

ПРИНЯТО:
на заседании Педагогического совета
Учреждения
Протокол № 7 от 18.01.2022г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СОШ № 9
г. о. Чапаевск Самарской области
_____Э.А.Каткасова
Приказ №2-од от 21.01.2022г.

РАССМОТРЕНО:
на заседании Управляющего совета
Протокол № 3 от 18.01.2022г.

Об оплате труда, компенсационных выплатах и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, о порядке установления премий и других видов материального поощрения сотрудников структурного подразделения детский сад №10 «Планета детства» ГБОУ СОШ №9 г.о. Чапаевск

1. Общие положения

1.1. Положение вводится в структурном подразделении детский сад №10 «Планета детства» ГБОУ СОШ №9 г.о. Чапаевск (далее по тексту структурное подразделение) с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников образовательного Учреждения.

1.2. Положение принято на Общем собрании трудового коллектива, согласовано на заседании Управляющего Совета и утверждено приказом директора ГБОУ СОШ №9 г.о. Чапаевск.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников структурных подразделений.

2. Оплата труда сотрудников структурных подразделений

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

2.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 15 число каждого месяца путем перевода заработной платы на пластиковую карту.

2.3. Формирование фонда оплаты труда происходит отдельно по каждому структурному подразделению.

2.3.1. Формирование фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = (\text{Рнбф} + \text{Нбф}) \cdot \text{Н} \cdot \text{D},$$

где $(\text{Рнбф} + \text{Нбф})$ – сумма норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и норматива финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных учреждениях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета (далее – нормативы финансового обеспечения);

Рнбф – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

Нбф – норматив финансового обеспечения организации присмотра и ухода за детьми в государственных дошкольных образовательных организациях в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

D – соотношение фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения и нормативов финансового обеспечения (92,84 – 98,18% от нормативов финансового обеспечения);

Н – количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении

2.3.2. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$$\text{БЧф} = \text{ФОТ} \times 71.7\%,$$

где БЧф – базовая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

71.7% – доля базовой части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.»;

2.3.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников структурных подразделений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов и компенсационных выплат.

2.3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения определяется по формуле

$$\text{СЧф} = \text{ФОТ} \times 28.3\%,$$

где СЧф – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения;

ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения;

28.3% – доля стимулирующей части в фонде оплаты труда работников структурного подразделения.»;

2.3.6. Оплата труда, размер и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера, материальной помощи и премий руководителям структурных подразделений устанавливается директором ГБОУ СОШ № 9 г. о. Чапаевск.

2.3.7. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам структурного подразделения.

3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат

3.1 Настоящее Положение устанавливает размеры и условия установления выплат компенсационного характера всем работникам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплаты компенсационного характера

Доплата за работу в ночное время;

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Доплата за сверхурочную работу;

Доплата за совмещение профессий (должностей);

Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

Доплата за выполнение работ различной квалификации;

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ не менее 4% от должностного оклада;

Надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития):

педагогам до 20% от оклада,

помощникам воспитателя до 15 % от оклада;

Надбавка за работу в группах оздоровительной направленности и с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией :

педагогам до 20% от оклада,
помощникам воспитателя до 15% от оклада, медицинской сестре
до 15 % от оклада,
машинисту по стирке и ремонту спецодежды до 15 % от оклада.

Для выполнения уставных целей и задач школы и СП за:

методическую и научно-исследовательскую работу – от 2000 руб.; экспериментальную
работу – от 1000 руб.

разработку и внедрение авторских программ, педагогических изобретений от 1000руб.;

высокий уровень организации образовательного процесса - от 2000 руб.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

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

3.3 Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

3.4. Установить, что к расходным обязательствам Самарской области (постановление Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186) относится осуществление начиная с апреля 2015 года ежемесячных денежных выплат в размере 3700 (трех тысяч семисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Самарской области, реализующих образовательные программы дошкольного образования (далее – денежные выплаты).

Установить, что педагогическим работникам, работающим по совместительству, денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту они не имеют права на ее получение.

Установить, что денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

4.Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения в пределах финансового обеспечения.

4.2. Стимулирующий фонд составляет не более 28.3 % от фонда оплаты труда работников структурного подразделения и включает: надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

4.3. Стимулирующие выплаты назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

4.4. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации являются:

стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного сотрудника;

отсутствие дисциплинарных взысканий;
достижение критериев качества труда работников, определенных соответствующими разделами настоящего Положения;

своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

4.5. Все виды материального стимулирования и поощрения выплачиваются сотрудникам структурных подразделений на основании приказа директора Учреждения.

4.6. Размер стимулирующих выплат работникам и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

4.7. К выплатам стимулирующего характера методисту структурного подразделения относятся :

- надбавки за эффективность (качество) работы ;
- премии за интенсивность и напряженность работы ;
- иные поощрительные выплаты .

4.8. Эффективность (качество) работы методиста СП для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается в начале календарного года путем сравнения данных прошедшего года с аналогичными данными года , предшествующего прошедшему .

4.9. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы и иные поощрительные выплаты (далее- премии) устанавливаются методисту СП в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, возложенных на соответствующее образовательное учреждение.

4.10. Надбавки за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим методистам СП:

- проработавшим менее календарного года в должности методиста СП;
- имеющим дисциплинарные взыскания;
- под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты в ходе экспертизы реализуемых ДОО образовательных программ соответствующего уровня и направленности, а также показателей деятельности СП, необходимых для определения его вида и категории, в рамках процедуры государственной аккредитации .

4.11. Общая сумма выплаченных в течении года методисту СП выплат стимулирующего характера не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников СП . (Приказ МоиНСО от19.02.2009г. №31-од)

4.12. Размер стимулирующей надбавки за эффективность (качество) работы устанавливаются на основании критериев оценки эффективности (качества) работы методиста структурного подразделения при достижении ими следующих значений (приложение № Г 3) , (Приказы МоиНСО от14.12.2020г. №555-од) :

- от 30 до 40 баллов – 2% от размера стимулирующего фонда
- от 41 до 50 баллов – 3 % от размера стимулирующего фонда
- от 51 до 60 баллов – 4 % от размера стимулирующего фонда
- от 61 до 69 баллов – 5 % от размера стимулирующего фонда
- 70 баллов и более – 6 % от размера стимулирующего фонда СП

4.12.1. Стимулирующая надбавка старшему воспитателю устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 1, 3 и 5 частей стимулирующей части ФОТ, представленным в Приложении № 5 данного Положения:

- от 0 до 19 баллов – до 10000 руб.;
- от 20 до 39 баллов – до 13000 руб.;
- от 40 до 60 баллов – до 18000 руб.

4.12.2. Стимулирующая надбавка бухгалтеру устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 5 части стимулирующей части ФОТ, представленным в Приложении № 5 данного Положения:

- от 2 до 4 баллов – до 7000 руб.;

- от 5 до 7 баллов – до 8000 руб.;
- от 8 до 10 баллов – до 13000 руб.

4.12.3. Стимулирующая надбавка медицинской сестре устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 4 и 5 частей стимулирующей части ФОТ, представленным в Приложении № 5 данного Положения:

- от 0 до 6 баллов – до 7000 руб.;
- от 7 до 14 баллов – до 9000 руб.;
- от 15 до 21 баллов – до 13000 руб.

4.12.4. Стимулирующая надбавка заведующему хозяйством устанавливается в зависимости от суммы набранных баллов по показателям из 5 части стимулирующей части ФОТ, представленным в Приложении № 5 данного Положения:

- от 0 до 9 баллов – до 4000 руб.;
- от 11 до 21 баллов – до 6000 руб.;
- от 22 до 30 баллов – до 10000 руб.

4.13. Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных удержаний.

4.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются сроком с 01 января по 31 декабря на основании представленных сотрудниками в рабочую комиссию материалов по самоанализу деятельности, в соответствии с утверждёнными критериями и по форме, утверждённой приказом директора Учреждения (в том числе с предыдущего места работы, если стаж работы в учреждении составляет менее четырех месяцев) (приложение № 1).

4.15. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом:

на выплаты без учета стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурных подразделений, реализующих программы дошкольного образования детей:

- директору 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда
- главному бухгалтеру 3% от стимулирующей части фонда оплаты труда
- методисту структурного подразделения 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

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 отклонением 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.

4.16. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский 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.

4.17. Основным документом для определения стажа работы в должности, в

соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного учреждения права на получения этой надбавки. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня суммируются.

4.18. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников структурного подразделения за исключением методиста, а также условия их осуществления устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительного соглашения к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4.29. Формулы для расчета стоимости 1 балла и суммы стимулирующей надбавки.

Расчет стоимости 1 балла производится по формуле:

$$B = \frac{P}{K1 \times K2}$$

Б – стоимость одного балла;

Р - размер одного вида стимулирующих выплат;

К1- количество сотрудников, получающие определенный вид выплаты;

К2 – максимальное количество баллов которое могут набрать сотрудники в соответствии с критериями вида стимулирующих выплат.

Стоимость 1 балла высчитывается за каждый вид стимулирующих выплат (разделы 5.1 ; 5.3; 5.4; 5.5)

Стоимость одного балла по одному виду стимулирующих выплат х количество баллов, которое набрал сотрудник = стимулирующая надбавка по 1 показателю.

Общая сумма стимулирующей надбавки сотрудника = стимулирующая надбавка по 1 показателю (раздел 5.1) + стимулирующая надбавка за стаж + стимулирующая надбавка по 3 показателю(раздел 5.3) + стимулирующая надбавка по 4 показателю(раздел 5.4) + стимулирующая надбавка по 5 показателю(раздел 5.5).

4.20. Срок представления работниками материалов по самоанализу в рабочую комиссию по распределению стимулирующих выплат: до 12 января (по итогам работы за год).

Рабочая комиссия по распределению стимулирующих надбавок создается в каждом структурном подразделении по приказу директора Учреждения.

В состав рабочей комиссии по распределению стимулирующих надбавок по критериям деятельности входят:

- представитель трудового коллектива (председатель комиссии);
- методист структурного подразделения;
- старший воспитатель;
- медицинская сестра ;
- заведующий хозяйством.

Члены рабочей комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости запрашивают дополнительную информацию у сотрудников. Они имеют право на обоснованное снижение или повышение баллов. По завершении работы рабочая комиссия оформляет протокол. На подписание протокола рабочей комиссии предоставляется 3 дня.

4.21. Подписанный протокол рабочая комиссия передает на согласование Управляющему совету.

4.22. Управляющий совет проводит согласование протокола в 3-х дневный срок.

4.23. По итогам согласования протокола, директор Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих надбавок не позднее 20 января.

4.24. Снижение или отмена стимулирующих надбавок осуществляются в случаях:

- наличие случаев травматизма детей, во время его пребывания в структурном подразделении, когда ответственность за его жизнь и здоровье была возложена на данного работника;
- грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда и противопожарной защиты;
- при выявлении недостоверных сведений, предоставленных в материалах самоанализа.

4.25. Стимулирующая надбавка снимается приказом директора по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента появления основания.

4.26. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, стимулирующая надбавка может сниматься приказом директора без согласования с рабочей комиссией и Управляющим советом с момента издания приказа о дисциплинарном взыскании.

4.27. Работникам, отработавшим неполный месяц, стимулирующая надбавка начисляется пропорционально отработанному времени.

4.28. Стимулирующие выплаты методисту СП устанавливаются директором с учетом соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя СП и средней заработной платы работников соответствующего СП , формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

4.29. Надбавка за эффективность (качество) работы, надбавка за интенсивность и напряженность работы методисту СП могут быть отменены или снижены директором до размера, обеспечивающего соблюдение предельного уровня соотношения средней заработной платы методиста СП и средней заработной платы работников соответствующего образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, в кратности 4.

5. Порядок, условия назначения и размеры стимулирующих выплат

Стимулирующая часть ФОТ структурного подразделения состоит из:

5.1. Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий - не менее 24 % от стимулирующей части ФОТ.

Критерии	Метод определения
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоматериалы, грамота
Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	Аналитическая справка, скриншот с результатами опроса
Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Устные и письменные обращения
Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Данные АСУ РСО ДО
Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Перспективный план
Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	Аналитическая справка, результаты диагностики
в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	

<p>Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период</p>	Аналитическая справка
<p>Положительная динамика в результате работы по адаптации с воспитанниками</p>	Аналитическая справка
<p>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)</p>	Приказ, сертификат
<p>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)</p>	Приказ, аналитический отчет
<p>Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p>	Справка по результатам анкетирования
<p>Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</p>	Справка по результатам анкетирования
<p>Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчетный период</p>	Устные и письменные обращения
<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):</p>	
<p>Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»</p>	Аналитическая справка
<p>Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня)</p>	Грамота, диплом
<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся</p>	Аналитическая справка по итогам анкетирования
<p>Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся</p>	Аналитическая справка по итогам анкетирования

Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся	Аналитическая справка по итогам анкетирования
Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукоспроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	Аналитическая справка
<i>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</i>	
Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Галантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)	Грамота, сертификат
Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Заявки, сертификаты, грамота
Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты
Результаты участия воспитанников в спортивных соревнованиях «Старты надежды» и другие мероприятия спортивной направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (грамоты, сертификаты)	Грамота, сертификат
<i>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</i>	
Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	По результатам контроля
Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Скриншоты

Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Публикации, свидетельство о публикации
Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Скриншот, ссылки
<i>Результативность организационно-методической деятельности педагога</i>	
Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы.
Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП	Приказ, наличие программы
Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты
Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Копия дневника студента
Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации
Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Программа, сертификат
Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия
Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы

Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат государственного образца, не менее 16ч.
Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификат
Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Программа, сертификат
Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Программа, сертификат
Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Программа
Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Программа
Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: -учебно-методические материалы; -методические рекомендации; -методическое пособие	Методические разработки, пособия
Проявление инициативы и творчества в организации мероприятий	Фотоматериалы, грамота
Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК)	Приказы, сертификаты
Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной	Программа, рецензия, аналитический

<p>программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка:</p> <ul style="list-style-type: none"> -создание; -создание и реализация; -создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; -создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона 	отчет
Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Грамоты, дипломы, сертификаты.
Участие методиста, старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период(в зависимости от уровня)	Программа, сертификат.
Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	Сводный отчет.
Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	Сводный отчет.
Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Программы, методические разработки, проекты.
Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Материалы из опыта работы.
Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Приказы, соглашение, грамоты, дипломы
Наличие у методиста, старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Публикации, свидетельство о публикации.
Выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических объединениях.	Программы, сертификаты.
Сопровождение методической работы воспитателей по профориентации дошкольников.	Приказ, перспективный план
Сопровождение и ведение документации по ППК	Приказ, отчет
Сопровождение методической работы по предупреждению дорожно-транспортного травматизма.	Приказ, перспективный план, отчет.

Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	Таблица с указанием регистрационного номера
Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	Копия удостоверений, данные ФСК

5.2. Ежемесячные надбавки за выслугу лет – не менее 13 % от стимулирующей части ФОТ.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский 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.

5.3. Стимулирующие 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 ФОТ.

Критерии	Метод определения
Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК, заключения ПМПК
Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	Справка учителя – логопеда, учителя-дефектолога
Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка
Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп

5.4. Стимулирующие выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости детьми - не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ.

Критерии	Метод определения
-----------------	--------------------------

Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости
Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости
Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	По результатам контроля

5.5. Стимулирующие выплаты работникам структурных подразделений за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников - не более 25 % от стимулирующей части ФОТ.

Критерии	Метод определения
Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса	По результатам контроля
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Справки и акты по результатам мероприятий внутреннего и внешнего контроля
Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания
Обеспечение экономии: - материальных ресурсов; - водопотребления; - энергопотребления; - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый завхозом, методистом
Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания. Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний
Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде. Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Копии документов Журналы инструктажа, акты тренировок
Обеспечение сохранности имущества учреждения; участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы); участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Акты ревизии, инвентаризации Факт участия, инициативность Фактическое состояние

Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний
Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Годовой баланс

5.6. Формы самоанализа критериев по должностям с баллами :

- детский сад №10 «Планета детства» (ПРИЛОЖЕНИЕ № 1)
- критерии оценки эффективности (качества) работы методиста структурного подразделения (ПРИЛОЖЕНИЕ № 2)

6.Порядок распределения средств из экономии фонда оплаты труда

6.1. Создавшаяся экономия базового и стимулирующего фонда направляется на стимулирующие доплаты, премии и материальную помощь всем категориям работников структурных подразделений.

6.2. Показатели для установления стимулирующих доплат из экономии ФОТ для административно- управленческого персонала, а также для сотрудников СП, которые выполняют данные критерии:

Критерии	Сумма
За разработку разделов основной общеобразовательной программы	до 10000 рублей
За высокое качество организации и проведения ремонтных работ	до 10000 рублей
Участие в социально-значимых проектах, мероприятиях и др.	до 10000 рублей
Участие в инновационном процессе Учреждения	до 10000 рублей
Материально ответственным работникам	до 10000 рублей
Работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда	До 10000 рублей
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	До 10000 рублей
За эффективную организацию и контроль за внедрением в ОУ информационно-коммуникационных технологий, отчетности АСУ РСО, работу с Интернет-ресурсами, сайтом ДОО	До 10000 рублей
Благоустройство территории	До 8000 рублей
Создание предметно-развивающей среды, направленной на сохранение здоровья воспитанников и соблюдение эстетических требований	До 10000 рублей
Увеличение объема отчетной документации	До 10000 рублей
Участие в конкурсах различного уровня	До 10000 рублей
Сложность и важность выполняемой работы.	До 10000 рублей

6.2.1. Доплаты из экономии ФОТ могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально при наличии экономии в ФОТ структурного подразделения.

6.2.2. Решение об установлении доплат и их размерах принимается директором Учреждения по согласованию с руководителями структурных подразделений.

Создавшаяся экономия базового и стимулирующего фонда может быть направлена на **стимулирующие премии** всем категориям работников структурных подразделений.

6.2.1 Премирование работников структурных подразделений может осуществляться за учебный год, за полугодие, квартал или месяц.

6.3.2. Основаниями для премирования служат положительные результаты работы:

- высокое качество проведения открытых мероприятий ;
- победы в смотрах, конкурсах, фестивалях и т. д;
- организация и проведение мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- внедрение ресурсосберегающих технологий ;
- за высокие результаты в реализации программы развития СП ;
- обеспечение работы учреждения в режиме развития;
- ведение экспериментальной педагогической деятельности;
- качественное выполнение плана работы ДОО и реализацию приоритетных задач на учебный год;
- разработку инновационных программ и другие результаты деятельности;
- за оперативное выполнение особо срочных работ;
- за выполнение сверхплановых заданий;
- за иные виды деятельности не предусмотренные должностной инструкцией;
- за высокую степень сотрудничества и взаимодействия для достижения общих целей и задач образовательного процесса.

Премии и иные поощрительные выплаты носят разовый характер, устанавливаются размером от 300 рублей и выше и оформляются приказом директора школы по согласованию с руководителем структурного подразделения .

6.3.3. Основаниями для премирования могут быть:

- *юбилейные даты со дня рождения и трудовой деятельности (50-летия, 55-летия, 60-летия и т.д.) до 10000 рублей;*
- *многолетний добросовестный труд до 10000 рублей;*
- *общественная деятельность до 8000руб.*
- *к государственным и профессиональным праздникам до 10000 рублей.*

6.3. Премирование производится из фонда заработной платы при наличии его экономии. За неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

6.4. Доплаты из экономии ФОТ выплачивается на основании приказа директора по согласованию с методистом структурного подразделения.

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Работникам структурных подразделений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

7.1.1. Материальная помощь может быть выплачена сотруднику в следующих случаях:

- длительное заболевание и необходимость дорогостоящего лечения;
- необходимость проведения курса оздоровления;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств, (тяжелое финансовое положение);
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- смерть работника или его близких родственников (супруга, детей, родителей);
- свадьба близких родственников (детей).

7.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работнику структурного подразделения материальной помощи является его заявление.

7.3. Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии. Размер материальной помощи неограничен.

7.4. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора по согласованию с руководителем структурного подразделения.

8. Порядок ежемесячной выплаты молодым педагогическим работникам

8.1. Ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей (далее – денежная выплата) молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждениях.

8.2. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

8.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

8.4. Денежная выплата производится педагогическому работнику в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8.5. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение.

8.6. При исчислении срока ежемесячной денежной выплаты 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.

Лист оценивания эффективности (качества) работы методиста государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования

Наименование структурного подразделения: СП детский сад № 10 «Планета детства» ГБОУ СОШ № 9 г.о. Чапаевск за _____ год.

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов	Максимальное количество баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования			
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	Адрес сайта: <i>(Скриншоты страниц прилагаются.)</i> Адрес страницы в соцсети: <i>(Скриншоты страниц прилагаются.)</i>		3
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	Результат анкетирования оценки качества услуг по оказанию психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям)		5
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности	Список обучающихся воспитанников		5

	воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов			
1.4.	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.			6
	ИТОГО:			19
2	Эффективность организации воспитательной работы			
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов			5
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	<u>Окружной уровень:</u> <u>Областной уровень:</u> <u>Муниципальный уровень:</u> (Копии сертификатов и дипломов участников прилагаются)		4
	ИТОГО:			9
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников			
3.1.	Доля воспитанников, занимающихся по	Список обучающихся воспитанников		5

	дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла			
3.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	<i>(список воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО", уины участников движения прилагаются.)</i>		5
3.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов			5
3.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	<i>(копия журнала регистрации несчастных случаев с обещающимися прилагается)</i>		3
	ИТОГО:		18	18
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1.	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла;	-	0	9

	на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>			
4.2.	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>			5
4.3.	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	<u>Окружной уровень:</u> <u>Региональный уровень:</u> <u>Федеральный уровень:</u> (Копии сертификатов участников конференции прилагаются.)		6
4.4.	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации		2
4.5.	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл			2
4.6.	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла			2
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов.	<i>(Копии договоров прилагаются.)</i>		4

	отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.			
	ИТОГО:			30
5.	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1.	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов	<u>Международный уровень:</u> <u>Всероссийский уровень:</u> <u>Региональный уровень:</u> <u>Окружной уровень:</u> <u>Муниципальный уровень:</u> (Копии дипломов участников прилагаются)		5
5.2.	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла			3
5.3.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	Сведения о педагогических работниках, прошедших курсы повышения квалификации или переподготовку в 2020 году		3
5.4.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО			4

	на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла			
5.5.	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет (Копия приказа «Об организации наставничества молодых специалистов»)		4
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения		5
	ИТОГО:			24
	ВСЕГО:			100

Методист СП: _____ (_____)

Дата: _____

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя Дата: _____

Фамилия, имя, отчество _____ Квалификационная категория _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
---	-------	--	-------------------	------------------	-------------	--------------------------

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
I. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоматериалы, грамота	0,5 б. 1 б. 1,5 б.		
	1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	Аналитическая справка, скриншот с результатами опроса	75%-79% -0,5 б. 80%-89% - 1 б. 90% и более – 1,5 б.		
	1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Устные и письменные обращения	Да – 0 б. Нет (-1 б.)		
	1.4.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Данные АСУ РСО ДО	До 70% - 1 б. Выше 70% - 2 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
	1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Перспективный план	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
				Итого: 6 б.		
	2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
	2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)	Грамота, сертификат	Региональный-2 б. Окружной -1,5 б. Участие -1 б.		
	2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Заявки, сертификаты, грамота	0,5 б. 1 б. 1,5 б.		
	2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов	Грамота, диплом, сертификаты	Региональный -2 б. Окружной -1,5 б. Участие -1 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)				
				Итого: 5,5 б.		
	3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
	3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Скриншоты	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 2 б.		
	4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
	4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы.	Федеральный – 2 б. Региональный – 1,5 б. Окружной -1 б. На уровне СП-0,5 б.		
	4.2.	Разработка дополнительной	Приказ, наличие	Да – 1 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП	программы	Нет – 0 б.		
	4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты	Региональный -2 б. Окружной -1,5 б. Участие -1 б.		
	4.4.	Участие в работе в творческих (рабочих) групп	Приказ о создании группы	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	Международный, всероссийский-1,5 б. Региональный -1 б. Окружной -0,5 б.		
	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных	Программа, сертификат	Региональный - 1б. Окружной -0,5 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		мероприятий (в зависимости от уровня)				
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	Региональный -1,5 б., Окружной -1 б. На уровне СП – 0,5 б.		
	4.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп(в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы	Региональный- 1 б. Окружной -1 б.; Городской – 0,5 б. Уровень СП -0,5 б.		
	4.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат государственного образца, не менее 16ч.	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 12 б.		
	5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
	5.1.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	Таблица с указанием регистрационного номера	5%-10% - 0,5 б. 11%-19%-1 б. свыше 20%-1,5 б.		
	5.2.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	Копия удостоверений, данные ФСК	1%- 0,5 б. 2%-1 б. 3% и выше – 1,5 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
				Итого: 3 б.		
				ВСЕГО: 28,5 б.		
II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет	2.1.	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении	Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами. При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада	10% 15%		
				Итого: 15%		
III. За сложность контингента воспитанников	3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК	До 50% - 0,5 б. 51% - 70% - 1 б. Свыше 70% - 1,5 б.		
	3.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:	Справка учителя – логопеда, учителя-дефектолога	0,5 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		- специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.		1 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка	Да – 3 б. Нет - 0 б.		
	3.4.	Группы раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 6,5 б.		
IV. За обеспечение высокой посещаемости детьми СП	4.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	Сводный отчет по посещаемости	до 70% - 0,5 б. выше 70% - 1 б.		
	4.2	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий- 0,5 б. снижение на 1%-1 б. снижение на 2% - 1,5 б. снижение на 3% и выше -2 б.		
	4.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет- 0 б.		
					Итого: 4 б.	

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
V. За качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 1 б.		
				ВСЕГО: 40 б.		

1	2	3	4	5

Согласовано _____

Подпись сотрудника

_____ / _____

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора по физической культуре Дата: _____
 Фамилия, имя, отчество _____ Квалификационная категория _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
I. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоматериалы, грамоты	0,5 б. 1 б. 1,5 б.		
	1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	Аналитическая справка, скриншот с результатами опроса	75%-79% -0,5 б. 80%-89% - 1 б. 90% и более – 1,5 б.		
	1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Устные и письменные обращения	Да – 0 б. Нет – (-1 б.)		
				Итого: 3 б.		
	2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
2.1.	Результаты участия воспитанников в	Грамота,	Победитель- 2 б.			

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		спортивных соревнованиях «Старты надежды» и другие мероприятия спортивной направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (грамоты, сертификаты)	сертификат	Участие -1 б.		
	2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этап	Заявки, грамота, сертификат	0,5 б. 1 б. 1,5 б.		
	2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификат	Региональный -2 б. окружной -1,5 б. участие -1 б.		
				Итого: 5,5 б.		
	3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
	3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	3.2.	Наличие у педагога общедоступного,	Скриншоты,	Да – 1 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	ссылки	Нет – 0 б.		
				Итого: 2 б.		
	4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
	4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы	Федеральный – 2 б. Региональный -1,5 б. Окружной -1 б. На уровне СП-0,5 б.		
	4.2.	Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП	Приказ, программа	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Грамоты, дипломы, сертификаты	Региональный -2 б. окружной -1,5 б. участие -1 б.		
	4.4.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО	Копия дневника студента	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и	Копия титульного листа сборника,	Международный, Российский-1,5 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	Региональный -1 б. Окружной -0,5 б.		
	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Программы, сертификаты	Региональный -1 б., Окружной -0,5 б.		
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	Региональный 1,5 б., Окружной -1 б. На уровне СП-0,5 б.		
	4.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп(в зависимости от уровня)	Приказы, распоряжения, сертификаты	Региональный-1,5 б. Окружной -1 б.; Городской уровень, уровень СП -0,5 б.		
	4.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат государственного образца, не менее 16 ч.	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 12,5 б.		
	5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
	5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на	Сводная таблица по заболеваемости	стабильно низкий-0,5б. снижение на 1%-1 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)		снижение на 2% -1,5б. снижение на 3% и выше -2 б.		
	5.2.	Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru))	Таблица с указанием регистрационного номера	5%-10% - 0,5 б. 11%-19%-1 б. свыше 20%-1,5 б.		
	5.3.	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья	Копии удостоверений, данные ФСК	1% - 0,5 б. 2%-1 б. 3% и выше – 1,5 б.		
	5.4.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 6 б.		
				ВСЕГО: 29 б.		
II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет	2.1.	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении	Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами. При выслуге от 3	10% 15%		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
			до 10 лет - 10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада			
				Итого: 15%		
III. За сложность контингента воспитанников	3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК, заключения ПМПК	До 50% - 0,5 б. 51% - 70% - 1 б. Свыше 70% - 1,5 б.		
	3.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	Справка учителя – логопеда, учителя-дефектолога	0,5 б. 1 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка	Да – 3 б. Нет – 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
	3.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 6,5 б.		
V. За качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 1 б.		
				ВСЕГО: 36,5 б.		

1	2	3	4	5

Согласовано _____

Подпись сотрудника _____

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) музыкального руководителя Дата: _____

Фамилия, имя, отчество _____ Квалификационная категория _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
I. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоматериалы, грамоты	0,5 б. 1 б. 1,5 б.		
	1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	Аналитическая справка, скриншот с результатами опроса	75%-79% -0,5 б. 80%-89% - 1 б. 90% и более – 1,5 б.		
	1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Устные и письменные обращения	Да – 0 б. Нет – (-1 б.)		
				Итого: 3 б.		
	2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
	2.1.	Результаты участия воспитанников в	Грамота,	На региональном -2 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
		региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)	сертификат	На окружном -1,5 б. Участие -1 б.		
	2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этап	Заявки, грамота, сертификат	0,5 б. 1 б. 1,5 б.		
	2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Грамота, дипломы, сертификат	На региональном -2 б. На окружной -1,5 б., Участие -1 б.		
				Итого: 5,5 б.		
	3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
	3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным	Скриншоты	Да – 1 б. Нет – 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
		участниками образовательных отношений				
				Итого: 2 б.		
	4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
	4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы	На федеральном – 2 б. На региональном 1,5б. На окружной -1 б. На уровне СП-0,5 б.		
	4.2.	Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП	Приказ, программа	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификат	На региональном -2 б. На окружном -1,5 б. Участие -1 б.		
	4.4.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО	Копия дневника студента	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	Международный, Всероссийский -1,5 б. Региональный -1,5 б. Окружной -1 б. Муниципалитета, ОО-0,5б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня) (проведение открытых занятий, мероприятий, выступлений)	Программа, сертификат	Региональный-1,5б. Окружной -1 б. Уровень ОО – 0,5 б.		
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	Региональный – 1,5б. Окружной -1 б. Уровень ОО – 0,5 б.		
	4.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп(в зависимости от уровня)	Приказ, распоряжения, сертификат	Региональный -1,5 б. Окружной -1 б.; Городской, уровень ОО -0,5 б.		
	4.9.	Проявление инициативы и творчества в организации мероприятий	Фотоматериалы, грамота	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.10.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат государственного образца, не менее 16 ч.	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 14 б.		
	5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
	5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 1 б.		
				Всего: 25,5 б.		
II. На	2.1.	Стаж работы в должности, по которой	Стаж работы			

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
ежемесячные надбавки за выслугу лет		устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении	подтверждается трудовой книжкой либо другими документами. При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада	10% 15%		
				Итого: 15%		
III. За сложность контингента воспитанников	3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК, заключения ПМПК	До 50% - 0,5 б. 51% - 70% - 1 б. Свыше 70% - 1,5 б.		
	3.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия	Справка учителя – логопеда, учителя-дефектолога	0,5 б. 1 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
		созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.				
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка	Да – 3 б. Нет – 0 б.		
	3.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 6,5 б.		
V. За качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 1 б.		
				ВСЕГО: 33 б.		

1	2	3	4	5

Согласовано _____
_____ / _____

Подпись сотрудника
_____ / _____

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога дополнительного образования Дата: _____

Фамилия, имя, отчество _____ Квалификационная категория _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
I. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: -частично соответствует; -соответствует; -соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход	Фотоматериалы, грамоты	0,5 б. 1 б. 1,5 б.		
	1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	Аналитическая справка, скриншот с результатами опроса	75%-79% -0,5 б. 80%-89% - 1 б. 90% и более – 1,5 б.		
	1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Устные и письменные обращения	Да – 0 б. Нет – (-1 б.)		
				Итого: 3 б.		
	2.	Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения				
	2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики»	Грамота, сертификат	На региональном -2 б. На окружном -1,5 б. Участие -1 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
		«Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня)				
	2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	Заявки, грамота, сертификат	0,5 б. 1 б. 1,5 б.		
	2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Грамота, дипломы, сертификат	На региональном -2 б. На окружном -1,5 б., Участие -1 б.		
				Итого: 5,5 б.		
	3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
	3.1.	Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	3.2.	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	Скриншоты	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 2 б.		
	4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
	4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы	На федеральном – 2 б. На региональном 1,5б. На окружной -1 б. На уровне СП-0,5 б.		
	4.2.	Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП	Приказ, программа	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификат	На региональном -2 б. На окружном -1,5 б. Участие -1 б.		
	4.4.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО	Копия дневника студента	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	Международный, Всероссийский -1,5 б. Региональный -1 б. Окружной -0,5 б.		
	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных	Программа, сертификат	Региональный -1,5б. Окружном -1 б. Уровень ОО – 0,5 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
		мероприятий (в зависимости от уровня) (проведение открытых занятий, мероприятий, выступлений)				
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	Региональный- 1,5б Окружной -1 б. Уровень ОО – 0,5 б.		
	4.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп(в зависимости от уровня)	Приказ, распоряжения, сертификат	Региональный -1,5 б. Окружной -1 б.; Городской, уровень ОО -0,5 б.		
	4.9.	Проявление инициативы и творчества в организации мероприятий	Фотоматериалы, грамота	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.10.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат государственного образца, не менее 16 ч.	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 14 б.		
	5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей				
	5.1.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 1 б.		
				Всего: 25,5 б.		
II. На ежемесячные надбавки за	2.1.	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном	Стаж работы подтверждается трудовой			

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
выслугу лет		образовательном учреждении	книжкой либо другими документами. При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада	10% 15%		
				Итого: 15%		
III. За сложность контингента воспитанников	3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК, заключения ПМПК	До 50% - 0,5 б. 51% - 70% - 1 б. Свыше 70% - 1,5 б.		
	3.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	Справка учителя – логопеда, учителя-дефектолога	0,5 б. 1 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка	Да – 3 б. Нет – 0 б.		
	3.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 6,5 б.		
V. За качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 1 б.		
				ВСЕГО: 33 б.		

1	2	3	4	5

Согласовано _____

Подпись сотрудника _____ / _____

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога Дата: _____

Фамилия, имя, отчество _____ Квалификационная категория _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
2. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	Аналитическая справка, результаты диагностики	20%-39% - 0,5 б. 40%-59% - 1 б. 60% и более –1,5 б. Максимум: 4,5 б.		
	1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Аналитическая справка	0 б. 1 б.		
	1.3.	Положительная динамика в результате работы по адаптации с воспитанниками	Аналитическая справка	1%-5%- 0,5 б. 5% до 10 % - 1 б. Более 10 – 1,5 б.		
	1.4.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Приказ, сертификат	Да – 1б. Нет – 0 б.		
	1.5.	Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки (в зависимости от уровня)	Приказ, аналитический отчет	Да – 1б. Нет – 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
	1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Справка по результатам анкетирования	51-60% -0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		
	1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Справка по результатам анкетирования	51-60% - 0,5 б. 61-75% -1 б. 76-85% -1,5 б. свыше 85% - 2 б.		
				Итого: 13 б.		
	2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
	2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	Публикации, свидетельство о публикации	На всероссийском-3б. На региональном -2б. На окружном – 1б.		
	2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Скриншот, ссылки	Да – 1б. Нет – 0 б.		
				Итого: 4 б.		
	3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
	3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат,	Грамота, диплом, сертификат	На региональном -2 б. На окружном – 1,5 б. На городском – 1 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		призер) (в зависимости от уровня)		Участник- 0,5 б.		
	3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификат	На региональном –2б. На окружном – 1,5 б. На городском – 1 б. Участник- 0,5 б.		
	3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Программа, сертификат	На российском, региональном – 2 б. На окружном – 1,5 б. На уровне ОО – 1 б.		
	3.4.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)	Программа, сертификат	На российском, региональном – 2 б. На окружном – 1,5 б. На уровне ОО – 1 б.		
	3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Программа	На российском, региональном – 2 б. На окружном – 1,5 б. На уровне ОО– 1 б.		
	3.6.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	Программа	На российском, региональном – 2 б. На окружном – 1,5 б. На уровне ОО – 1 б.		
	3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов,	Методические разработки, пособия	Да – 1б. Нет – 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: -учебно-методические материалы; -методические рекомендации; -методическое пособие				
	3.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп(в зависимости от уровня)	Приказ, распоряжения, сертификат	Региональный -1,5 б. Окружной -1 б.; Городской, уровень ОО -0,5 б.		
				Итого: 14,5 б.		
				Всего: 31,5 б.		
II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет	2.1.	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении	Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами. При выслуге от 3 до10 лет-10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада	10% 15%		
				Итого: 15%		
III. За сложность контингента воспитанников	3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК, заключения ПМПК	До 50%-0,5 б. 51%-70%-1 б. Свыше 70%-1,5 б.		
	3.2.	Качество специальных	Справка учителя –			

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
		образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	Логопеда, учителя-дефектолога	0,5 б. 1 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка	Да – 3 б. Нет – 0 б.		
	3.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 6,5 б.		
V. За качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 1 б.		
				ВСЕГО: 39 б.		

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

--	--	--	--	--

Согласовано _____
 _____ /

Подпись сотрудника
 _____ /

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя Дата: _____

Фамилия, имя, отчество _____ Квалификационная категория _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
---	-------	--	-------------------	------------------	------------	--------------------------

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
2. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Устные и письменные обращения	Да – 3 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 3 б.		
	2.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
	2.1.	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных методистом, старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	Грамоты, дипломы, сертификаты.	На региональном – 3 б. На окружном – 1,5 б. На городском – 1 б. Участник- 1 б.		
	2.2.	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период(в зависимости от уровня)	Программа, сертификат.	На региональном – 3 б. На окружном – 1,5 б. На городском – 1 б.		
	2.3.	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	Сводный отчет.	До 90% -2б. 91%-100% - 3б.		
	2.4.	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчётный период	Сводный отчет.	Свыше 33% - 3 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
	2.5.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно- воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Программы, методические разработки, проекты.	На всероссийском, региональном – 2,5 б. На окружном – 2 б. На городском – 1 б. На уровне ДОО – 0,5б.		
	2.6.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно- воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	Материалы из опыта работы.	На всероссийском, региональном – 3 б. На окружном – 2 б. На городском – 1 б.		
	2.7.	Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Приказы, соглашение, грамоты, дипломы	На федеральном-3 б. На региональном – 2 б. На окружном – 1,5 б. На городском – 1 б.		
	2.8.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Публикации, свидетельство о публикации.	На всероссийском – 3б. региональном – 2 б. На окружном – 1 б.		
	2.9.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Грамоты, дипломы, сертификаты.	На региональном – 3 б. На окружном – 2 б. На городском – 1,5 б. Участник- 0,5 б.		
	2.10.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических объединениях.	Программы, сертификаты.	На всероссийском –3 б. На региональном – 2 б. На окружном – 1,5 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
				На городском – 1 б.		
	2.11.	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые 3 года работы от общей численности работников до 35 лет.	Копия дневника студента	30% и более-3б. 20-29%-2б. 10-19%-1б.		
	2.12.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, в рабочую группу (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы	Региональный- 3 б. Окружной -1,5 б.; Городской – 1 б. Уровень ОО -0,5 б.		
	2.13.	Сопровождение методической работы воспитателей по профорientации дошкольников.	Приказ, перспективный план	Да - 3 б. Нет - 0 б.		
	2.14.	Сопровождение и ведение документации по ППК	Приказ, отчет	Да – 3 б. Нет - 0 б.		
	2.15.	Сопровождение методической работы по предупреждению дорожно-транспортного травматизма.	Приказ, перспективный план, отчет.	Да - 3 б. Нет - 0 б.		
				Итого: 45 б.		
				Всего: 48 б.		
II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет	2.1.	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении	Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами. При выслуге от 3 до 10 лет-10% должностного	10% 15%		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
			оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада			
				Итого: 15%		
III. За сложность контингента воспитанников	3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	Заключения ППК	До 50%-0,5 б. 51%-70%-1 б. Свыше 70%-1,5 б.		
	3.2.	Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста: - специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует; - специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	Справка	0,5 б. 1 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка	Да – 3,5 б. Нет - 0 б.		
	3.4.	Методическое сопровождение групп раннего возраста.	Справка	Да – 1 б. Нет - 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Самооценка	Оценка Экспертной группы
				Итого: 7 б.		
V. За качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса	По результатам контроля	Да - 5 б. Нет- 0 б.		
				Итого:5 б.		
				ВСЕГО: 60 б.		

1	2	3	4	5

Согласовано _____

Подпись сотрудника _____

_____ / _____

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-дефектолога _____ Дата: _____

Фамилия, имя, отчество _____

Квалификационная _____

категория _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
I. За применение в	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Положительная динамика в развитии				

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
процессе воспитания инновационных педагогических технологий		обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):				
	1.2.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы учителя-дефектолога на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода): по разделу «физическое развитие» по разделу «сенсорное развитие» по разделу «познавательное развитие» по разделу «коммуникативное развитие»	Аналитическая справка	20%-39% от числа обучающихся – 0,5 б. 40%-59% от числа обучающихся- 1 б. 60% и более от числа обучающихся – 1,5 б. Максимум – 6 б.		
	1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом	Региональный-2 б. Окружной-1,5 б. Городской -1 б.		
	1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся	Аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60%-0,5 б. 61-75% -1 б. 76-85%-1,5 б. свыше 85% - 2 б.		
	1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся	Аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% - 0,5 б. 61-75% -1 б. 76-85% -1,5 б. свыше 85% - 2 б.		
	1.6.	Доля родителей (законных представителей),	Аналитическая	55-60% - 0,5 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
		положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся	справка по итогам анкетирования	61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		
	1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Устные и письменные обращения	Да – (1б.) Нет – (- 1б.)		
				Итого: 15 б.		
	2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
	2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Скриншот, ссылки	Да – 2 б. Нет - 0 б.		
	2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Скриншот, ссылки	2 б. 2 б. 2 б.		
				Итого: 8 б.		
	3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
	3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификат	Региональный - 2 б. Окружной – 1,5 б. Городской – 1 б. Участие- 0,5 б.		
	3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат государственного образца, не менее 16 ч.	Да – 1 б. Нет - 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
	3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК)	Приказы, сертификаты	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ	Подтверждающие документы, приказы, аналитическая справка о результатах деятельности педагога	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Программа, сертификат	Международный, Российский, Региональный-2 б. Окружной- 1,5 б. Уровень ОО -1 б.		
	3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Программа, сертификат	Международный, Российский, Региональный-2 б. Окружной-1,5 б. Муниципальный-1 б.		
	3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации	Программа, рецензия, аналитический отчет			

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
		детей с ОВЗ и развитие позитивных потенциалов каждого ребенка: -создание; -создание и реализация; -создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа; -создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона		1 0,5 б. б. 1,5 б. 2 б.		
	3.8.	Создание предметно-развивающей среды с соблюдением эстетических требований, проявление инициативы и творчества	Грамота, фотоматериалы	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.9.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп(в зависимости от уровня)	Приказы, распоряжения, сертификаты	Региональный-2б. Окружной -1,5 б.; Городской уровень, уровень ОО -1 б.		
				Итого: 14 б.		
				Всего: 37 б.		
II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет	2.1.	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении	Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами. При выслуге от 3 до 10 лет-10% должностного	10% 15%		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
			оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада			
				Итого: 15%		
V. За качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса	По результатам контроля	Да – 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 1 б.		
				ВСЕГО: 38 б.		

1	2	3	4	5

Согласовано _____

Подпись сотрудника _____ / _____ /

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя-логопеда Дата: _____

Фамилия, имя, отчество _____

Квалификационная

категория _____

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
І. За применение в процессе воспитания инновационных педагогических	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода):				

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
технологий	1.2.	Учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся групп компенсирующей и комбинированной направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» по разделу «развитие фонематических процессов» по разделу «развитие слоговой структуры слова» по разделу «развитие лексического строя речи» по разделу «развитие грамматического строя речи» по разделу «развитие связной речи»	Аналитическая справка	20%-39% от числа обучающихся-0,5 б. 40%-59% от числа обучающихся- 1 б. 60% и более от числа обучающихся-1,5 б. Максимум – 6 б.		
	1.3.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом	Региональный-2 б. Окружной-1,5 б. Городской -1 б.		
	1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся	Аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60%-0,5 б. 61-75% -1 б. 76-85%-1,5 б. свыше 85% - 2 б.		
	1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся	Аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% - 0,5 б. 61-75% -1 б. 76-85% -1,5 б. свыше 85% - 2 б.		
	1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся	Аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% - 0,5 б. 61-75% - 1 б. 76-85% - 1,5 б. свыше 85% - 2 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
	1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Устные и письменные обращения	Да – (1б.) Нет – (- 1б.)		
				Итого:15 б.		
	2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
	2.1.	Наличие у специалиста общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом	Скриншот, ссылки	Да – 2 б. Нет - 0 б.		
	2.2.	Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период: ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	Скриншот, ссылки	2 б. 2 б. 2 б.		
				Итого: 8 б.		
	3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
	3.1.	Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер, победитель (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификат	Региональный - 2 б. Окружной – 1,5 б. Городской – 1 б. Участие- 0,5 б.		
	3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат государственного образца, не менее 16 ч.	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.3.	Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри, ПМПК, ППК)	Приказы, сертификаты	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.4.	Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как	Подтверждающие документы,	Да – 1 б. Нет - 0 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
		ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ	приказы, аналитическая справка о результатах деятельности педагога			
	3.5.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Программа, сертификат	Международный, Российский, Региональный-2 б. Окружной- 1,5 б. Уровень СП -1 б.		
	3.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, на уровне муниципалитета, образовательного округа, региона, российском или международном уровнях	Программа, сертификат	Международный, Российский, Региональный-2 б. Окружной-1,5 б. Муниципальный-1 б.		
	3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка: -создание; -создание и реализация; -создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к	Программа, рецензия, аналитический отчет	0,5 б. 1 б. 1,5 б.		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
		применению в ОО на уровне образовательного округа; -создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона		2 б.		
	3.8.	Создание предметно-развивающей среды с соблюдением эстетических требований, проявление инициативы и творчества	Грамота, фотоматериалы	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.9.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп(в зависимости от уровня)	Приказы, распоряжения, сертификаты	Региональный-2б. Окружной -1,5 б.; Городской уровень, уровень СП -1 б.		
				Итого: 14 б.		
				Всего: 37 б.		
II. На ежемесячные надбавки за выслугу лет	2.1.	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в дошкольном образовательном учреждении	Стаж работы подтверждается трудовой книжкой либо другими документами. При выслуге от 3 до 10 лет-10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада	10% 15%		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
				Итого: 15%		
V. За качество воспитания, создания условий для сохранения здоровья воспитанников	5.1.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических требований, нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников в части организации образовательного процесса	По результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 1 б.		
				ВСЕГО: 38 б.		

1	2	3	4	5

Согласовано _____

Подпись сотрудника _____ / _____ /