

ПРИНЯТО

Советом Учреждения
Протокол № 2
от « 18 » 01 20 26 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 32 од от « 19 » 01 20 26 г.
Заведующий Кичатова О.А. Кичатова



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Овчинникова П.Ю. Овчинникова

Протокол № 17 от « 18 » 01 20 26 г

МБУ ДЕТСКИЙ САД № 104 «СОЛОВУШКА»

Положение

о стимулирующих выплатах и выплатах социального
характера

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах и выплатах социального характера определяет порядок и условия назначения стимулирующих выплат и выплат социального характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 104 «Соловушка» городского округа Тольятти (далее Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 25.12.2018 (протокол № 12);
- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н;
- Постановлением мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016 № 525-п/1 « Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти» (с изменениями от 05.07.2019 г. № 1803-п/1, от 21.02.2020 г. № 547-п/1, от 10.02.2022 г. № 299-п/1, от 28.07.2023 № 2391-п/1));
- Постановлением администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 г. № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти» (с изменениями от 26.09.2019 г. № 2578-п/1, от 26.02.2020 г. № 572-п/1, от 08.06.2021 г. № 2120-п/1, от 02.06.2022 г. № 1189-п/1, от 27.03.2023г. № 1029-п/1);
- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда)

работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 №887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 28.08.2024 № 619 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025 № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области»;
- Уставом и коллективным договором Учреждения.

1.3. Настоящее положение вводится с целью стимулирования работников к достижениям качественных результатов труда, повышения их ответственности, материальной заинтересованности и социальной поддержки.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются к должностному окладу или ставке заработной платы без учета иных выплат.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;
- выплаты за сложность контингента воспитанников (в группах комбинированной направленности смешение 2-3 категорий воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, разнообразные группы компенсирующей или комбинированной направленности; превышение плановой наполняемости);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

1.6. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок формирования и распределения определяются настоящим Положением, в пределах бюджетных средств, выделенных Учреждению на эти цели.

1.7. Положение принимается Общим собранием работников Учреждения, утверждается заведующим с учетом мнения выборного представительного органа.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, утвержденных настоящим Положением.

1.9. Виды, условия, размер, критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и

качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, определяются настоящим Положением в соответствии с ведомственными нормативными актами, рекомендациями, разработанными на федеральном и региональном уровнях.

1.10. В случае экономии фонда оплаты труда Учреждения, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

2. Виды и порядок определения размеров стимулирующих выплат

2.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения предусматривает:

- стимулирующие выплаты отдельным работникам в соответствии с интенсивностью, напряженностью, сложностью труда (персональный повышающий коэффициент);
- стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, выслугу лет и другие премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам в соответствии с критериями, характеризующими результативность работы:

- обеспечение качества предоставляемых услуг;
- развитие талантов у детей, сопровождение их профессионального самоопределения;
- использование современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе;
- организационно – методическая деятельность педагога;
- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей.

2.2. Каждый критерий включает в себя группу формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить качество работы (эффективность труда) педагогических работников.

2.3. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам (кроме педагогического персонала) персональных повышающих коэффициентов к окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры персональных повышающих коэффициентов к окладу приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Стимулирующие выплаты работникам, за высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, и другие премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в абсолютном значении согласно критериев, приведенных в Приложении № 2 настоящего Положения. Размер, список работников утверждается приказом заведующего ежемесячно.

2.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за результативность и качество работы устанавливаются по бальной системе в соответствии с результатами мониторинга и оценки результативности деятельности, проводимых на основании утвержденных настоящим положением критериев (Приложение № 4)

2.6. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля администрации Учреждения, представляемые заведующему Учреждением, заместителями заведующего, результаты самооценки работников согласно Листа оценки эффективности (качества) работы.

2.7. Для определения размера стимулирующих выплат педагогическим работникам используются Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания. Рейтинговые таблицы формируются 2 раза в год (январь, июнь) по итогам работы и направляются за 10 дней до окончания отчетного

периода для вынесения на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующего фонда.

2.8. Решение о предоставлении стимулирующих выплат работникам осуществляется комиссией, в состав которой входят: представители административно – управленческого аппарата не менее 2 человек, педагогического, учебно – вспомогательного, обслуживающего персонала в количестве не менее 3 человек и один представитель профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом заведующего на начало календарного года.

2.9. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.10. На основании протокола заведующий Учреждением ежемесячно издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

2.11. Для определения размера стимулирующих выплат педагогическому работнику по бальной системе используется следующая процедура:

- педагогический работник два раза в год (за 10 дней до окончания расчетного периода) представляет комиссии по распределению стимулирующего фонда лист оценки эффективности (качества) работы по критериям, приведенным в Приложении 4 к настоящему положению;

- комиссия проводит экспертизу предоставленных работниками результатов самоанализа и формирует аналитическую информацию о показателях деятельности работников Учреждения до 25 числа месяца, отражающуюся в Протоколе в виде Рейтинговой таблицы с суммой баллов по каждому конкретному педагогическому работнику. Стоимость одного балла устанавливается в абсолютном значении и составляет не менее 30 рублей.

2.12. Если педагогический работник не предоставил Лист оценки эффективности (качества) работы в связи с отсутствием на рабочем месте по уважительной причине (больничный лист, отпуск и т.п.), то результаты деятельности предоставляются на следующий месяц.

2.13. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности педагогический работник Учреждения, в течение одного рабочего дня с момента ознакомления с оценочным листом, вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию. Комиссия в течение одного рабочего дня рассматривает письменное обращение работника, и принимает решение об удовлетворении или отклонении заявленных работником требований. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник.

2.14. До 25 января и 25 июня заведующим Учреждения аналитическая информация о показателях деятельности педагогических работников представляется Совету Учреждения.

2.15. В срок не более двух дней Совет Учреждения рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

2.16. На основании предложений представленных Советом Учреждения, заведующий не позднее двух дней издает приказ об установлении надбавки.

2.17. Условиями для назначения надбавки являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- отсутствие случаев травматизма;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.18. Размер стимулирующих выплат работнику может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при невыполнении показателей критериев оценки труда, а также в связи с изменением штатного расписания (введение или исключение той или иной должности, предусматривающее увеличение или уменьшение объема работ);
- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий.

2.19. Выплаты социального характера устанавливаются в фиксированной сумме, без учета доплат и надбавок.

2.20. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно);
- материальная помощь при тяжелом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- материальная помощь в случае рождении ребенка, вступлении в брак (впервые);
- единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет);
- материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителей, супруга (супруги), детей, родного брата, родной сестры).

2.21. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника, с приложением подтверждающих документов.

2.22. Решение о предоставлении выплат социального характера и ее размере принимается руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением, Положением об оплате труда, трудовым законодательством. При предоставлении выплат социального характера учитывается стаж работника в Учреждении.

2.23. Размер социальных выплат приведен в Приложении № 3 настоящего Положения.

2.24. Стимулирующие выплаты заведующему Учреждением, производятся на основании постановления администрации городского округа Тольятти от 05.07.2019 № 1803-п/1 «О внесении изменений в постановление мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016 № 525-п/1 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти».

Персональный повышающий коэффициент работникам

№	Категория работников (итоговый коэффициент)	Показатели	Коэффициент не более
1	<p>Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе</p> <p>До (3,5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - позитивная динамика инновационной деятельности (разработка, использование и внедрение инновационных технологий, программ в соответствии с ФГОС); - внедрение инновационных форм работы с педагогами; - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - удовлетворенность родителей качеством образовательного процесса; - высокий уровень подготовки и проведения культурно-массовых и методических мероприятий; - за многолетний добросовестный труд в воспитании подрастающего поколения, за непрерывный стаж работы и выслугу лет. 	<p>0,7</p> <p>0,7</p> <p>0,7</p> <p>0,7</p> <p>0,7</p>
2	<p>Заведующий хозяйством</p> <p>До (3,9)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех видов систем; - рациональное использование энергоресурсов; - качественное обеспечение комфортных санитарно-бытовых, санитарно-гигиенических условий пребывания воспитанников; - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (материально-техническая база); - обеспечение безопасности в Учреждении (пожарной, антитеррористической, информационной и иной, в соответствии с уставной деятельностью); - за непрерывный стаж работы и выслугу лет. 	<p>0,6</p> <p>0,6</p> <p>0,5</p> <p>0,6</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,6</p>
3	<p>Главный бухгалтер</p> <p>До (4,5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности; - разработка, использование и внедрение новых компьютерных программ, положений, подготовка экономических расчетов; - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - качественное ведение бухгалтерского учета по 3-х источникам поступления средств (региональный, муниципальный, внебюджетный); - своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей; - за непрерывный стаж работы и выслугу лет. 	<p>1</p> <p>0,7</p> <p>0,7</p> <p>0,7</p> <p>0,7</p> <p>0,7</p>
4	<p>Контрактный управляющий</p> <p>До (4,9)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - оперативная и качественная подготовка документов для размещения и проведения закупок; - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - отсутствие замечаний в работе комиссии по осуществлению закупок согласно Федерального закона № 	<p>0,7</p> <p>0,7</p> <p>0,7</p>

		44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"; - эффективная работа по экономическому планированию и прогнозированию ФХД; - положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (финансовые ресурсы); - своевременное и качественное выполнение муниципальных программ и контрактов; - за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	0,7 0,7 0,7 0,7
5	Бухгалтер До (3,9)	- оперативная и качественная подготовка документов для размещения и проведения закупок; - своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей; - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - эффективная работа по экономическому планированию и прогнозированию ФХД; - своевременное и качественное выполнение муниципальных программ и контрактов; - за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	0,8 0,8 0,6 0,6 0,5 0,6
6	Делопроизводитель До (3)	- своевременное и качественное предоставление отчетности; - ответственность за сохранность и нераспространение персональных данных воспитанников и сотрудников; - внедрение компьютерных технологий с целью автоматизации документооборота; работа в компьютерной программе «ЭМК» (электронная медицинская книжка); - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (кадровые ресурсы); - качественное ведение базы данных АСУ РСО; - за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	0,5 0,4 0,4 0,4 0,4 0,5 0,4
7	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды До (3)	- обеспечение безаварийной и надежной работы используемого оборудования; - рациональное использование моющих средств; - качественная стирка белья; - за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	0,7 0,8 0,8 0,7
8	Дворник До (2,8)	- качественная уборка территории; - обеспечение безаварийной и надежной работы используемого оборудования; - отсутствие несчастных случаев воспитанников в связи с эффективной уборкой территории; - за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	0,8 0,8 0,8 0,4
9	Старший воспитатель До (2,1)	- позитивная динамика инновационной деятельности (разработка, использование и внедрение инновационных технологий, программ в соответствии с ФГОС); - внедрение инновационных форм работы с педагогами; - удовлетворенность родителей качеством образовательного процесса.	0,7 0,7 0,7
10	Помощники	- качественная уборка групповых помещений;	0,4

	воспитателя До (2)	- систематическое проведение санитарно-гигиенических мероприятий в группе; - оказание эффективной помощи воспитателям и другим педагогов при организации режимных моментов в течение дня; - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	0,4 0,4 0,4 0,4
11	Сторож (вахтер) До (2,4)	- отсутствие замечаний по охране здания, надворных построек, территории; - отсутствие замечаний по соблюдению инструкции по ППБ, ОТ; - проверка кнопки тревожности в выходные и праздничные дни; - за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	0,8 0,8 0,4 0,4
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий До (5)	Своевременность, оперативность и качество выполнения заявок; - ежедневный контроль за всеми видами оборудования с целью предотвращения аварий; - содержание здания и оборудования Учреждения в надлежащем исправном состоянии; - за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	2 0,5 2 0,5
13	Кастелянша До (3)	- Своевременное осуществление контроля за сохранность мягкого инвентаря; - творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников, другого мягкого инвентаря; - обеспечение безаварийной надежной работы используемого оборудования; - за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	1 1 0,5 0,5
14	Уборщик служебных помещений До (2,4)	- качественная уборка помещений; - оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	0,8 0,8 0,8
15	Специалист по охране труда До (1,6)	- оперативное и качественное выполнение особо важных поручений; - своевременное и качественное предоставление отчетности; - положительная динамика индикативных показателей состояния Учреждения (охрана труда, пожарная безопасность, антитеррористическая защищенность); - за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	0,4 0,4 0,4 0,4

Приложение № 2

Критерии распределения стимулирующих выплат за высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и другие премиальные выплаты по итогам работы

№	Критерии	Размер
1.	За безупречное выполнение общественно - значимых дел.	от 500 рублей
2.	За наставничество.	от 500 рублей
3.	За многолетний добросовестный труд в воспитании подрастающего поколения, за непрерывный стаж работы и выслугу лет.	от 500 рублей
4.	За высокие результаты Учреждения по итогам работы за месяц,	от 500 рублей

	квартал, год.	
5.	За высокий уровень работы Учреждения, повышающий его рейтинг.	от 500 рублей
6.	За качественное проведение мероприятий для родительской и педагогической общественности города, области, России.	от 500 рублей
7.	За своевременное и эффективное выполнение важных работ для Учреждения, за инициативу в решении проблем детского сада.	от 500 рублей
8.	За проявление творческой инициативы, самостоятельности в решении уставных целей учреждения.	от 500 рублей
9.	За позитивную оценку родителями качества присмотра и ухода, питания, коррекционной работы, воспитательно-образовательной работы, отраженную в СМИ и Благодарственных письмах.	от 500 рублей
10.	За эффективную работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	от 500 рублей
11.	Качественное оформление профессиональной документации по вопросам образования дошкольников, не включенной в перечень документов, утвержденных приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 06.11.2024 №779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования»	от 500 рублей

* Предельный размер выплат устанавливается комиссией с учетом экономии фонда оплаты труда.

Приложение № 3

Размер социальных выплат

<i>№</i>	<i>Виды выплат</i>	<i>Размер</i>
1	материальная помощь на лечение при длительном заболевании, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами	5000 рублей
2	материальная помощь в связи с выходом на страховую пенсию (единовременно)	5000 рублей
3	материальная помощь при тяжелом положении, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства)	10000 рублей
4	материальная помощь в случае рождении ребенка, вступления в брак (впервые)	5000 рублей
5	единовременная выплата к юбилейным датам, к профессиональному празднику (юбилейными датами считается достижение работником Учреждения возраста 50, 55, 60 лет и дальше каждые пять лет)	5000 рублей
6	материальная помощь в случае смерти близкого родственника (родителей, супруга (супруги), детей, братьев и сестер))	5000 рублей

Лист оценки эффективности (качества) работы воспитателя, инструктора физической культуры, музыкального руководителя

<i>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</i>	<i>Баллы</i>
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	1 2 3
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) 75%-79%; 80%-89%; 90% и более	1 2 3
1.3. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	3
1.4. Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки заместителя заведующего по воспитательной и методической работе: специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствует да; нет; специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей да; нет	1 0 2 0
1.5. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	3
1.6. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе Учреждения, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО): на уровне декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	1 2
1.7. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости от списочного состава группы) до 70%; выше 70%	1 2
1.8. Наличие квалификационной категории: первая категория высшая категория	2 3
1.9. Наличие высшего профессионального образования	3
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 (баллы могут суммироваться) победитель; призер; участник	3 2

	1
2.2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе	1 2 3
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) (баллы могут суммироваться) победитель; призер; участник	3 2 1
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	3
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	3
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 Учреждения	3
4.2. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства: победитель; призер; лауреат; дипломант; обладатель специального приза; благодарственного письма; участник	5 4 3 2 2 2 1
4.3. Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	3
4.4. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта (баллы могут суммироваться): Учреждения; муниципалитета; региона; РФ; международного	1 2 3 4 5
4.5. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий	3
4.6. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий	3
4.7. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3
4.8. Стаж работы в Учреждении: 1 – 2 лет 3 – 5 лет 6 – 10 лет более 10 лет	1 2 3 4
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
1.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, относительно предыдущего периода, списочного состава группы): стабильно низкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3%	1 2 3 4

1.2. 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): 5 - 10%; 11 – 19%; Свыше 20%	1 2 3
1.3. 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: 1%; 2%; 3% и выше	1 2 3
1.4. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	3
1.5. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3
1.6. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3
1.7. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	3
Итого	95

Лист оценки эффективности (качества) работы учителя - логопеда

<i>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</i>	<i>Баллы</i>
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):	
1.1.1. Учителя-логопеда Учреждения (обучающиеся групп компенсирующей направленности, инклюзивное сопровождение детей с ТНР и сохранным интеллектуальным развитием): 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся (баллы суммируются по каждому разделу) 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»	1 2 3
1.1.2. Учителя-логопеда Учреждения (обучающиеся с ФФН): 20%-39% от числа обучающихся; 40%-59% от числа обучающихся; 60% и более от числа обучающихся (баллы суммируются по каждому разделу) по разделу «звукопроизношение» по разделу «фонематическое восприятие»	1 2 3
1.2. Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (наличие грамот, дипломов)	3
1.3. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 55 – 60%; 61 – 75%; 76 – 85%; свыше 85%	1 2 3 4
1.4. Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество	

консультативной помощи, от общего числа обратившихся (наличие аналитической справки по итогам анкетирования): 55 – 60%; 61 – 75%; 76 – 85%; свыше 85%	1 2 3 4
1.5.Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса: да; нет	3 0
1.6.Наличие квалификационной категории: первая категория высшая категория	2 3
1.7. Наличие высшего профессионального образования	3
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 да; нет	3 0
2.2. Создание и систематическое использование в работе ЦОР и ЭОР за отчетный период (баллы могут суммироваться): ЦОР и ЭОР для обучающихся; ЦОР и ЭОР для родителей; ЦОР и ЭОР для педагогов	2 2 2
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1. Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства (наличие грамот, дипломов, сертификатов): участник, лауреат, призер, победитель	1 2 3 4
3.2. Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	3
3.3. Профессиональная активность (результаты участия педагога в работе творческих, рабочих, экспертных групп, жюри) (наличие приказов, сертификатов)	3
3.4. Результативность участия специалиста в деятельности образовательной организации как ресурсной (опорной, экспериментальной, апробационной и т.д.) площадки на уровне (баллы могут суммироваться): Учреждения; муниципалитета; региона; РФ (наличие подтверждающих документов, приказов)	1 2 3 4
3.5. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, на уровне (баллы могут суммироваться): Учреждения; муниципалитета; региона; Российском или международном уровнях	1 2 3 4
3.6. Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации детей с ОВЗ и развитие позитивных потенций каждого ребенка (наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета): создание; 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 2 3 4
3.2. Стаж работы в Учреждении: 1 – 2 лет	1

3 – 5 лет	2
6 – 10 лет	3
более 10 лет	4
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
4.1. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	3
4.2. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3
4.3. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3
4.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	3
ИТОГО:	103

Лист оценки эффективности (качества) работы педагога – психолога

<i>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</i>	<i>Баллы</i>
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам (баллы суммируются по каждому разделу): в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении 20%-39%; 40%-59%; 60% и более	1 2 3
1.2. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу); Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды	1 2
1.3. Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	3
1.4. Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
1.5. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся 51-60%; 61-75%; 76-85%; свыше 85%	1 2 3 4
1.6. Наличие квалификационной категории: первая категория высшая категория	2 3
1.7. Наличие высшего профессионального образования	3
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)	3
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 Да Нет	3 0

2.3. Наличие интерактивных форм открытого общения с родителями (законными представителями) воспитанников не реже одного раза в квартал	3
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ: участник, лауреат, призер	1 2 3
3.2. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства: участник, лауреат, призер	1 2 3
3.3. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим учреждением	3
3.4. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО	3
3.5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	3
3.6. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	3
3.7. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания (баллы могут суммироваться): учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1 2 3
3.8. Стаж работы в Учреждении: 1 – 2 лет; 3 – 5 лет; 6 – 10 лет; более 10 лет	1 2 3 4
4. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	
4.1. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	3
4.2. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	3
4.3. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	3
4.4. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	3
ИТОГО:	77

Лист оценки эффективности (качества) работы старшего воспитателя

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы
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 Да; Нет	3 0
2. Результативность организационно-методической деятельности педагога	
2.1. Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период	3
2.2. Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (баллы могут суммироваться)	3
2.3. Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период:	

До 90%;	2
91 – 100%	3
2.4. Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	3
2.5. Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период	3
1.1. Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период	3
1.2. Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период	3
1.3. Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период. Баллы могут суммироваться за каждое издание	3
1.4. Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период	
победитель;	3
призер	2
1.5. Стаж работы в Учреждении:	
1 – 2 лет;	1
3 – 5 лет;	2
6 – 10 лет;	3
более 10 лет	4
1.6. Наличие квалификационной категории:	
первая категория	2
высшая категория	3
1.7. Наличие высшего профессионального образования	3
ИТОГО:	40

Лист оценки эффективности (качества) работы заместителя заведующего по воспитательной и методической работе

<i>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</i>	<i>Баллы</i>
1. Обеспечение качества дошкольного образования	
1.1. Доля родителей. Положительно оценивающих качество услуг психолога – педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей (законных представителей) , обратившихся за получением услуги	
75 - 79%;	1
80 - 89%;	2
90% и более	3
1.2. Наличие на сайте учреждения постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн – консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.) Взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений; Наличие у Учреждения официальной страницы в социальных сетях (баллы могут суммироваться)	
	1
	2
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 воспитанников (5 – 8)	
20% - 24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования	1
25% - 29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования	2
30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования	3
1.4. Участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	
на первом (отборочном) этапе;	2
во втором (очном) этапе;	3
победа во втором (очном) этапе	4
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%; 10% - 15%; 16 – 24%	1 2 3
2.2. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие (баллы могут суммироваться) участие; победа	1 3
3. Обеспечение формирования навыков здорового образа жизни (ЗОЖ) и безопасности у детей	
3.1. Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников 15%; 20%; 30%	1 2 3
3.2. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников: По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru) от 5% до 10%; от 11% до 19%; выше 20%	1 2 3
3.3. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 1% 2% 3% и выше.	1 2 3
4. Эффективность управленческой деятельности	
4.1. Результаты деятельности Учреждения в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов). Баллы могут суммироваться: на уровне образовательного округа; на региональном уровне; на российском уровне и выше	1 2 3
4.2. Длительность отсутствия воспитанников в учреждении по причине болезни: от 5 дней; от 5 до 7 дней; от 8 до 9 дней (по итогам отчетного года)	3 2 1
4.3. Представление опыта деятельности учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов) на уровне образовательного округа; на региональном уровне; на российском уровне и выше (баллы могут суммироваться)	1 2 3
4.4. Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности Учреждения выше средних по образовательному округу	1
4.5. Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и работников (со стороны Роспотребнадзора, Госпожнадзора)	1
4.6. Отсутствие обоснованных жалоб. Поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы	1
4.7. Организация в Учреждении дуального обучения, в период профессионального обучения студентов: 1 – 3 студента; 4 и более студентов	1 2
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;	1

на региональном уровне;	2
на российском уровне и выше (баллы могут суммироваться)	3
5.2. Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая)	
50%	1
50% и выше	2
5.3. Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	
На уровне целевого значения показателя Учреждения, утвержденного распоряжением МОиН СО	1
выше	2
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 Учреждения, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период;	1
выше целевого показателя	2
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
65 – 79%	2
80% и более	3
5.6. Доля педагогических работников Учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников Учреждения	
10 – 19%	1
20 – 29%	2
30% и более	3
6. Актуальные направления деятельности учреждения для решения муниципальных задач	
6.1. коэффициент посещаемости Учреждения	
0,71 и выше;	3
0,66 – 0,70;	2
0,60 - 0,65	1
6.2. Результативность участия в мероприятиях городского и выше уровней по направлениям, определенным департаментом образования администрации г. о. Тольятти	
наличие призовых мест по итогам участия в 5 и более направлениях;	3
3 – 4 направления;	2
2 направления	1
6.3. Доля платных человекоуслуг, предоставляемых от общей численности воспитанников	
40 – 50%	1
51 – 80%	2
81% и более	3
6.4. отсутствие вакантных мест по состоянию на 1 сентября	1
6.5. Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1
6.6. Приемка к началу учебного года надзорными органами:	
принято без замечаний текущего и режимного характера;	2
принято с особым мнением, с замечаниями текущего или режимного характера	0
6.7. Подготовка Учреждения к работе в осенне – зимний период (ОЗП):	
проведены опрессовка и промывка отопительной системы, подписаны комиссией акты и паспорта готовности к ОЗП в установленные сроки;	2
проведены опрессовка и промывка отопительной системы в установленные сроки, при отсутствии акта и паспорта готовности к ОЗП;	1
не проведены опрессовка и промывка отопительной системы в установленные сроки, не подписаны комиссией акты и паспорта готовности к ОЗП;	0
ИТОГО:	80

19 (ДЕВЯТНАДЦАТЬ) ЛИСТОВ

Заведующий *Кичатова* / О.А. Кичатова

