

Согласовано

Председатель выборного органа первичной
профсоюзной организации ГБОУ ООШ № 23
г.о. Чапаевск

_____ Н.А. Фролова
«14» января 2022г.

Утверждаю

Директор ГБОУ ООШ № 23
г.о. Чапаевск

_____ Ж.В. Копылова
«14» января 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников структурного подразделения
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы № 23
городского округа Чапаевск Самарской области - детский сад
(новая редакция)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников структурного подразделения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 23 городского округа Чапаевск Самарской области - детский сад (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с дополнениями и изменениями).

1.3. Фонд оплаты труда работников дошкольных групп состоит из:

1.3.1. Базовой части, в которую включается оплата труда работников дошкольных групп, осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных (обязательных) выплат за особые условия труда и условия труда, отличные от нормальных (пункт 1.5. настоящего Положения).

1.3.2. Стимулирующая часть, которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу (пункт 1.6. настоящего Положения), в том числе директору учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.3.3. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения не более 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.4. Заработная плата работника дошкольных групп представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

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.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

надбавка воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

надбавка воспитателям, медицинской сестре, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми учреждения;

премия всем работникам учреждения по результатам работы за период (месяц, квартал, год) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

единовременная премия;

ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику.

1.7. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.8. Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

1.9. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.10. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

1.11. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленные Федеральным законом.

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

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

1.13. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

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

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

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

2. Выплаты компенсационного характера

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

2.1.1. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если специальная оценка не проводилась, работодатель продолжает выплачивать, установленные работникам доплаты, и принимает меры для проведения специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

2.1.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

2.1.4. 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.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

2.2. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу во вредных условиях труда, в ночное время, сверхурочную работу определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

2.3. Указанные в пунктах 2.1.1, 2.1.2. , 2.1.4. доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Порядок назначения стимулирующих выплат по результатам работы за период (полугодие, год)

3.1.1. Стимулирующие выплаты для работников осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и производятся в процентном соотношении согласно действующего законодательства по таблице критериев в Приложении 1.

3.1.2. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии
- Стимулирующие выплаты за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:
при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;
при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.
- Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие)
- Стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми структурного подразделения-детский сад (СП)
- Стимулирующие выплаты работникам СП за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3.1.3. Стимулирующая надбавка работников производится по результатам работы за период (полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных критериев труда работников учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению).

3.1.4. Размер надбавки устанавливается в баллах.

Размер надбавки работника по бальной системе определяется по формуле:

Стимулирующая выплата работника	=	Стимулирующая часть ФОТ работников	:	Максимально возможное количество баллов всех разделов	x	Количество баллов, набранных работником
---------------------------------------	---	--	---	---	---	--

В соответствии с установленными критериями работники два раза в год представляют директору учреждения материалы по самоанализу деятельности до 15 сентября и до 15 января ежегодно.

Директор представляет в экспертный совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Экспертный совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Размер надбавки устанавливается по решению экспертного совета учреждения, оформленному протоколом, подписанному всеми членами экспертного совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 25 сентября и по итогам первого полугодия текущего года и не позднее 25 января года следующего за отчетным.

Установленная приказом директора надбавка выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

3.1.5. Стимулирующая выплата по результатам работы за период может быть снижена или может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев стимулирования;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных им должностных лиц;
- травматизма у воспитанников по вине работника.

3.1.6. Работникам, отработавшим неполный период, надбавка за период начисляется пропорционально отработанному времени.

3.1.7. Максимальным размером надбавка по итогам работы за период не ограничена.

3.1.8. Стимулирующие выплаты осуществляются по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.1.9. Стимулирующие выплаты директору школы, как педагогическому работнику, устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения

3.2. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и напряженность работы

3.2.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников дошкольных групп.

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

а) для всех работников:

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

высокое профессиональное мастерство;

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

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

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

3.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам дошкольных групп устанавливается приказом директора сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

3.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

3.3. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

3.3.1. Ежемесячные надбавки за выслугу лет выплачиваются из стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

при стаже работы от 3 лет до 10 лет – в размере 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 10 лет – в размере 15 процентов должностного оклада.

3.3.3. В стаж работы дающий право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в данном учреждении.

3.3.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 3.3.3. настоящего Положения, суммируется.

3.3.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки, является

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

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанных в пункте 3.3.2 настоящего Положения, суммируется.

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

3.4. Порядок выплаты единовременной премии

3.4.1. Работникам учреждения могут быть выплачены единовременные премии:

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

- за добросовестное и своевременное выполнение своих профессиональных обязанностей;

- за организацию и проведение ремонтных работ сотрудниками учреждения;

- высокое профессиональное мастерство;

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

- в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта и другими;

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

3.4.2. Решение о выплате единовременной премии и ее конкретном размере принимается директором учреждения и оформляется приказом.

3.4.3. Единовременная премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

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

3.5. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

3.5.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

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

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

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 3.5.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 3.6.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

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

до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

3.5.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 3.6.1. абзацах первом и втором пункта 3.6.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

4. Другие вопросы оплаты труда

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

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

4.3. Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

4.4. Указанные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

4.5. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, выплачиваются ежемесячные денежные выплаты в размере 3700 (трех тысяч семисот) рублей на ставку заработной платы (далее –денежные выплаты) согласно постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186.

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

Денежные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

4.6. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация

выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Денежная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени и учитывается при определении среднего заработка.

5. Порядок и условия выплаты материальной помощи

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

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

рождение ребенка в семье работника;

юбилейные даты (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) - в размере от 1000 рублей.

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

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

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, установленных пунктом 5.1. настоящего Положения, где указан конкретный размер материальной помощи).

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

5.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

6. Критерии распределения экономии фонда оплаты труда.

Создавшаяся экономия базового и стимулирующего фонда направляется на выплаты всех категорий работников структурного подразделения

Показатели для установления выплат стимулирующего характера из экономии ФОТ для административно-управленческого персонала, а так же для сотрудников, которые выполняют данные критерии:

Качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий	От 1000 рублей.
За хорошие результаты проверок, инспекций ревизий	От 1000 рублей.

вышестоящих организаций.	
За выполнение важных (срочных) работ в области информационных технологий.	От 1000 рублей.
Хранение архива	От 500 рублей
Участие в инновационном процессе СП	От 500 рублей
Материально ответственным работникам	От 500 рублей
Работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда	От 500 рублей
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	От 500 рублей
За работу на компьютере	От 500 рублей
Благоустройство территории СП	От 500 рублей
Участие в создании предметно – развивающей среды, соответствующей эстетическим требованиям и санитарным нормам	От 500 рублей
Увеличение объема отчетной документации	От 1000 рублей
Проведение работ по ремонту помещений СП	От 1000 рублей
Премирование сотрудников	В пределах фонда

к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 23 городского округа Чапаевск Самарской области структурного подразделения - детский сад

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

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	Фотоотчет с пояснениями	Частично соответствует – 0,5 б. соответствует – 1 б. соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 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)	Опросник (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 1 б. 80%-89% - 2 б. 90% и более – 3 б.		
	1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Запись в журнале обращения граждан	(- 1 балл)		
	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	Данные ГИС 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
		(на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО				
	1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Перспективный план, фотоотчет с пояснениями	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
				Итого: 8 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)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. (баллы суммируются-максимальное количество баллов – 10б.)		
	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: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница	На первом (отборочном) этапе – 1-2 б. Во втором (очном) этапе – 3-4 б. Победа во втором (очном) этапе – 5 б. (баллы суммируются – максимальный балл –		

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
				10б.)		
	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, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 балла На региональном уровне – 1,5-3 балла на уровне округа – 1-2 балла на уровне города – 0,5-1 балла <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
				Итого: 30 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	Наличие (не более 3х) – 1- 3б. 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	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 4 б.		
	4.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
	4.1.	Разработка и использование авторских (компилятивных) методических продуктов, созданных в ходе	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы,	Федеральный – 2 б. Региональный – 1,5 б. Окружной - 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
		реализации программы (плана) работы инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки, функционирующей на базе ОО (в зависимости от уровня)	методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации	На уровне СП-0,5 б.		
	4.2.	Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП	Реализация дополнительной образовательной программы (итоговое мероприятие, фотоотчеты, самоанализ)	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, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)		
	4.4.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки	Наличие договора с СПО, наличие приказа о наставничестве. Копия дневника наблюдений	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
		студента)				
	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	На международном и/или Всероссийском уровне - 2 б. На региональном - 1,5 б. на окружном - 1 б. На уровне ОО – 0,5 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)		
	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - 2 б. На региональном - 1,5 б. на окружном - 1 б. На уровне СП – 0,5 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)		
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На региональном - 1,5 б. На окружном - 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: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя	На региональном- 1,5-2 б. на окружном - 1-1,5 б. на городском – 0,5-1 б. на уровне СП - 0,5-1 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
			граница.			
	4.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 16ч.	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – 1 балл Нет - 0 баллов		
				Итого: 39,5 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.		
				Итого: 3 б.		
				ВСЕГО: 84 б.		
П. 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.	10%		

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
			При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада	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)	Журнал взаимодействия со специалистами Диагностика на конец учебного периода. Аналитическая справка (Определяется 1 раз в год в мае)	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	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (наличие справки КЭК) Специальные образовательные условия созданы,	Да – 1 балл Нет – 0 баллов Да – 1 балл Нет – 0 баллов		

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
		созданы, наблюдается положительная динамика развития детей.	положительная динамика развития детей отсутствуют; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>(баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)</i>		
	3.3.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – 3 б. Нет - 0 б.		
	3.4	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.5.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.6	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.7	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании	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
			групп			
				Итого: 10,5 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	От 50 до 70% - 0,5 б. выше70% - 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	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 4 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	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
	5.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 б.		
	Итого:.					
Подпись:						

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

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	Фотоотчет с пояснениями	Частично соответствует – 0,5 б. соответствует – 1 б. соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 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)	Опросник (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 1 б. 80%-89% - 2 б. 90% и более – 3 б.		
	1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Запись в журнале обращения граждан	(- 1 балл)		
	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 ГИС 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, фотоотчет с пояснениями	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
				Итого: 8 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)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются-максимальное количество баллов –10б.)</i>		
	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: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница	На первом (отборочном) этапе – 1-2 б. Во втором (очном) этапе – 3-4 б. Победа во втором (очном) этапе – 5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя	На всероссийском уровне – 2-4 балла На региональном уровне		

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, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	граница; Призёр – верхняя граница.	– 1,5-3 балла на уровне округа – 1-2 балла на уровне города – 0,5-1 балла (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)		
				Итого: 30 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	Наличие (не более 3х) – 1- 3б. 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	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 4 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	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на	Федеральный – 2 б. Региональный – 1,5 б. Окружной - 1 б. На уровне СП- 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
		ОО (в зависимости от уровня)	образовательный контент, скриншот публикации			
	4.2.	Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП	Реализация дополнительной образовательной программы (итоговое мероприятие, фотоотчеты, самоанализ)	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, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)</i>		
	4.4.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Наличие договора с СПО, наличие приказа о наставничестве. Копия дневника наблюдений	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.5.	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от	Копия титульного листа сборника, выходные данные,	На международном и/или Всероссийском уровне -		

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
		уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	содержание, свидетельство о публикации	2 б. На региональном - 1,5 б. на окружном - 1 б. На уровне ОО – 0,5 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)		
	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - 2 б. На региональном - 1,5 б. на окружном - 1 б. На уровне СП – 0,5 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)		
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На региональном - 1,5 б. На окружном - 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: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На региональном- 1,5-2 б. на окружном - 1-1,5 б. на городском – 0,5-1 б. на уровне СП - 0,5-1 б.		
	4.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх	Сертификат, удостоверение государственного	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
		нормативно установленного количества часов	образца, не менее 16ч.			
	4.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – 1 балл Нет - 0 баллов		
				Итого: 39,5 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.		
				Итого: 3 б.		
				ВСЕГО: 84 б.		
II. 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;	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
			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)	Журнал взаимодействия со специалистами Диагностика на конец учебного периода. Аналитическая справка (Определяется 1 раз в год в мае)	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.	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (наличие справки КЭК) Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют;	Да – 1 балл Нет – 0 баллов Да – 1 балл Нет – 0 баллов		

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, наблюдается положительная динамика развития детей	Да – 1 балл Нет – 0 баллов (баллы суммируются – максимальное количество 2 балла)		
	3.3.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – 3 б. Нет - 0 б.		
	3.4	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.5.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.6	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.7	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
				Итого: 10,5 б.		
IV. За обеспечение высокой	4.1	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за	Сводный отчет по посещаемости	От 50 до 70% - 0,5 б. выше 70% - 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
посещаемости детьми СП		период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)				
	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	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 4 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	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
	5.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 б.		
	Итого: 2 б.					
Подпись:						

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора по физическому воспитанию

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	Фотоотчет с пояснениями	Частично соответствует – 0,5 б. соответствует – 1 б. соответствует/осуществляется творческий (авторский) подход – 2 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)	Опросник (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 1 б. 80%-89% - 2 б. 90% и более – 3 б.		
	1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Запись в журнале обращения граждан	(- 1 балл)		
	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 ГИС 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, фотоотчет с пояснениями	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
				Итого: 8 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)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. (баллы суммируются – максимальный балл 10б)		
	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: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница	На первом (отборочном) этапе – 1-2 б. Во втором (очном) этапе – 3-4 б. Победа во втором (очном) этапе – 5 б. (баллы суммируются – максимальный балл 10б)		
	2.3.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя	На всероссийском уровне – 2-4 балла На региональном уровне – 1,5-3 балла на уровне округа – 1-2		

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)	граница.	балла на уровне города – 0,5-1 балла <i>(баллы суммируются – максимальный балл 10б)</i>		
				Итого: 30 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	Наличие (не более 3х) – от 1 до 3б. 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	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
				Итого: 4 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, ссылка на образовательный контент, скриншот публикации	Федеральный – 2 б. Региональный – 1,5 б. Окружной - 1 б. На уровне СП- 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
	4.2.	Разработка дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и реализация на уровне СП	Реализация дополнительной образовательной программы (итоговое мероприятие, фотоотчеты, самоанализ)	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, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. (баллы суммируются – максимальный балл 10б.)		
	4.4.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Наличие договора с СПО, наличие приказа о наставничестве. Копия дневника наблюдений	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	На международном и/или Всероссийском уровне - 2 б. На региональном - 1,5 б. на окружном - 1 б. На уровне 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	Само-оценка	Оценка Экспертной группы
				<i>(баллы суммируются – максимальный балл 106)</i>		
	4.6.	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	Программа мероприятия с прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - 2 б. На региональном - 1,5 б. на окружном - 1 б. На уровне СП – 0,5 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл 106)</i>		
	4.7.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На региональном - 1,5 б. На окружном - 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: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На региональном- 1,5-2 б. на окружном - 1-1,5 б. на городском – 0,5-1 б. на уровне СП - 0,5-1 б.		
	4.9.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 16ч.	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	4.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз	Да – 1 балл Нет - 0 баллов		

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
		модели педагог-педагог	в год)			
				Итого: 17,5 - 20 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.		
				Итого: 3 б.		
				ВСЕГО: 56 б.		
II. 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	3.1.	Позитивная динамика в результатах	Журнал	До 50%- 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
контингента воспитанников		коррекционно-развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	взаимодействия со специалистами Диагностика на конец учебного периода. Аналитическая справка (Определяется 1 раз в год в мае)	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.	Наличие детей группы риска, детей с ООП (особыми образовательными потребностями) (наличие справки КЭК) Специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детей отсутствуют; Специальные образовательные условия созданы, наблюдается положительная	Да – 1 балл Нет – 0 баллов Да – 1 балл Нет – 0 баллов Да – 1 балл Нет – 0 баллов <i>(баллы суммируются – максимальное</i>		

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
			динамика развития детей	<i>количество 2 балла)</i>		
	3.3.	Создание комфортных психолого – педагогических условий для адаптации детей раннего возраста	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) по поводу адаптации ребенка. Опросник	Да – 3 б. Нет - 0 б.		
	3.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.5	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
	3.6	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
				Итого: 9,5 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	От 50 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,	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.		

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
		относительно предыдущего периода, списочного состава группы)				
	4.3.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
				Итого: 4 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	Справка по результатам контроля	Да - 1 б. Нет- 0 б.		
	5.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 б.		
	Итого: 2 б.					
Подпись:						

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

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	1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг				
	1.1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со	Устные и письменные	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	Самооценка	Оценка Экспертной группы
воспитания инновационных педагогических технологий		стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	обращения			
				Итого: 3 балла		
	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. <i>(баллы суммируются – максимальное количество баллов 25б.)</i>		
	2.2.	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.	На региональном – 3 б. На окружном – 1,5 б. На городском – 1 б. <i>(баллы суммируются – максимальное количество баллов 10б.)</i>		
	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.		
	2.5.	Разработанные методистом, старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и	Программы, методические разработки, проекты.	На всероссийском, региональном – 3 б. На окружном – 2 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	Самооценка	Оценка Экспертной группы
		т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)				
	2.6.	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.	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, соглашения, грамоты, дипломы	На федеральном - 3 б. На региональном – 2 б. На окружном – 1,5 б. На городском – 1 б.		
	2.8.	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.	На всероссийском – 3б. на региональном – 2 б. На окружном – 1 б. <i>(баллы суммируются – максимальное количество баллов 10б.)</i>		
	2.9.	Результаты участия методиста, 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. <i>(баллы суммируются – максимальное количество баллов 10б.)</i>		
	2.10.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах, методических объединениях.	Программы, сертификаты.	На всероссийском – 3 б. На региональном – 2 б. На окружном – 1,5 б. На городском – 1 б. <i>(баллы суммируются – максимальное</i>		

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>количество баллов 106.)</i>		
	2.11.	Положительный результат участия в практической подготовке по профилю обучения, дуальном обучении студентов педагогических вузов и учреждений СПО (на основании дневника практической подготовки студента)	Договор о дуальном обучении Копия дневника студента	Да – 3 б. Нет – 0 б.		
	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. <i>(баллы суммируются – максимальное количество баллов 106.)</i>		
	2.13.	Сопровождение методической работы воспитателей по профориентации 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: 96 б.		
				Всего: 99 б.		
II. 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.	10%		

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
			При выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада; При выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада	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	0,5 б. 1 б.		
	3.3.	Создание условий для успешной адаптации детей к СП	Карта адаптации, справка, программа	Да – 5 б. Нет - 0 б.		
	3.4.	Превышение плановой наполняемости (по СанПиН)	Приказ о комплектовании групп	Да – 1 б. Нет - 0 б.		
				Итого: 8,5 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
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 части организации образовательного процесса	По результатам контроля	Да - 5 б. Нет- 0 б.		
	5.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 б.		
Итого: 6 б.						
Подпись:						

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

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.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении	Протокол динамического развития (1 раз в год по состоянию на конец учебного года)	Положительная динамика – 1 балл Нет динамики – 0 баллов		

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
	1.2.	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)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На региональном- 1,5-2 б. на окружном - 1-1,5 б. на городском – 0,5-1 б. на уровне СП - 0,5-1 б. (баллы суммируются максимальное количество – 10б.)		
	1.6.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Справка по результатам анкетирования, опросник	55-60% от числа обучающихся - 1 балл 61-75% от числа обучающихся - 2 балла 76-85% от числа		

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
				обучающихся - 3 балла свыше 85% от числа обучающихся - 4 балла		
	1.7.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	Справка по результатам анкетирования, опросник	55-60% от числа обучающихся - 1 балл 61-75% от числа обучающихся - 2 балла 76-85% от числа обучающихся - 3 балла свыше 85% от числа обучающихся - 4 балла		
				Итого: 22,5 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)	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о публикации	На международном и/или Всероссийском уровне - 2 б. На региональном - 1,5 б. на окружном - 1 б. На уровне ОО – 0,5 б. (баллы суммируются максимальное количество – 10б.)		
	2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного,	Ссылка на	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 психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Нет – 0 б.		
				Итого: 11 б.		
	3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога				
	3.1.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 балла На региональном уровне – 1,5-3 балла на уровне округа – 1-2 балла на уровне города – 0,5-1 балла (баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)		
	3.2.	Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)	Грамота, диплом, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 балла На региональном уровне – 1,5-3 балла на уровне округа – 1-2 балла на уровне города – 0,5-1 балла (баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)		
	3.3.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных	Программа мероприятия с прилагаемым материалом,	На международном и/или Всероссийском уровне - 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
		мероприятий, организованных самой ОО , (в зависимости от уровня)	сертификат	На региональном -1,5 б. на окружном -1 б. На уровне СП – 0,5 б. (баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)		
	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 мероприятия прилагаемым материалом, сертификат	На международном и/или Всероссийском уровне - 2 б. На региональном -1,5 б. на окружном -1 б. На уровне СП – 0,5 б. (баллы суммируются: максимальное количество - 10б.)		
	3.5.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Программа, рецензия	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, рецензия	На российском, региональном – 2 б. На окружном – 1,5 б. На уровне ОО – 1 б.		
	3.7.	Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: -учебно-методические материалы; -методические рекомендации; -методическое пособие	Конспекты, игры, пособия, проекты, программы, методические разработки, перспективные планы, ссылка на образовательный	Федеральный – 2 б. Региональный – 1,5 б. Окружной -1 б. На уровне СП- 0,5 б. (баллы суммируются: максимальное количество – 10б.)		

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
			контент, скриншот публикации			
	3.8.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На региональном- 1,5-2 б. на окружном - 1-1,5 б. на городском – 0,5-1 б. на уровне СП - 0,5-1 б. (баллы суммируются максимальное количество – 10б.)		
	3.9.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На региональном - 1,5 б. На окружном - 1 б. На уровне СП – 0,5 б.		
				Итого: 65,5 б.		
				Всего: 99 б.		
П. 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	3.1.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы педагога,	Заключения ППК, заключения ПМПК	До 50% - 0,5 б. 51%-70% - 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
контингента воспитанников		проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)		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, программа	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.		
	5.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 б.		
	Итого: 2 б.					
	Подпись:					

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

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.	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):	Протокол динамического развития (1 раз в год по состоянию на конец учебного года)	Положительная динамика – 1 балл Нет динамики – 0 баллов		
	1.2.	Результативность деятельности 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»	Протокол динамического развития (1 раз в год по состоянию на конец учебного года)	20%-39% от числа обучающихся- 1 балл 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла 60% и более от числа обучающихся - 3 балла		
	1.3.	Результативность деятельности учителя-логопеда дошкольной образовательной организации (обучающиеся с ФФН): по разделу «звукопроизношение»; по разделу «фонематическое восприятие»	Протокол динамического развития (1 раз в год по состоянию на	20%-39% от числа обучающихся- 1 балл 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла		

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
			конец учебного года)	60% и более от числа обучающихся - 3 балла		
	1.4.	Результативность деятельности учителя-логопеда общеобразовательной организации (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с сохранным интеллектуальным развитием): по разделу «звукопроизношение» (если такая категория обучающихся имеется); 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»; по разделу «формирование письменной речи»	Заключение ПМПк, индивидуальный образовательный маршрут обучающегося	20%-39% от числа обучающихся – 1 балл 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла 60% и более от числа обучающихся – 3 балла		
	1.5.	Результативность деятельности учителя-логопеда (сопровождение с нарушениями устной и письменной речи обучающихся с ЗПР, РАС, УО независимо от уровня образования): 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	ПМПк, индивидуальный образовательный маршрут обучающегося	10%-19% от числа обучающихся - 1 балл 20%-29% от числа обучающихся - 2 балла 30% и более от числа обучающихся - 3 балла		

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
		речи»; по разделу «формирование письменной речи»				
	1.6.	Число воспитанников, обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, подготовленных педагогом и ставших победителями или призерами в олимпиадах, конкурсах, викторинах и другое (в зависимости от уровня)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются-максимальное количество баллов – 10б.)</i>		
	1.7.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% от числа обучающихся - 1 балл 61-75% от числа обучающихся - 2 балла 76-85% от числа обучающихся - 3 балла свыше 85% от числа обучающихся - 4 балла		
	1.8.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% от числа обучающихся - 1 балл 61-75% от числа обучающихся - 2 балла 76-85% от числа		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
				обучающихся - 3 балла свыше 85% от числа обучающихся - 4 балла		
	1.9.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% от числа обучающихся - 1 балл 61-75% от числа обучающихся - 2 балла 76-85% от числа обучающихся - 3 балла свыше 85% от числа обучающихся - 4 балла		
	1.10.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Запись в журнале обращения граждан	(- 1 балл)		
				Итого: 35 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	Ссылка на образовательный ресурс, скриншоты публикаций	Да – 1 б. Нет – 0 б.		
	2.2.	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)	Копия титульного листа сборника, выходные данные, содержание, свидетельство о	На международном и/или Всероссийском уровне - 2 б. На региональном - 1,5		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
			публикации	б. на окружном - 1 б. На уровне ОО – 0,5 б. <i>(баллы суммируются максимальное количество – 10б.)</i>		
		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	Ссылка на образовательный контент, скриншот публикаций	1 продукт по одному направлению – 1 балл не более 2-х по различным направлениям – 2 балла ; Не менее 3-х по различным направлениям – 3 балла		
				Итого: 14 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, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются – максимальный балл - 10б.)</i>		
	3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы	Сертификат, удостоверение	Да: 8ч. – 0,5 б. 16ч. – 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
		образования сверх нормативно установленного количества часов	государственного образца, не менее 8ч.	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 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 мероприятия с прилагаемым материалом	На всероссийском и международном уровне – 4 балла На региональном уровне – 3 балла на уровне округа – 2 балла на уровне города – 1 балла (баллы суммируются – максимальный балл - 10б.)		
	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,	Программа мероприятия с прилагаемым материалом	На всероссийском и международном уровне – 4 балла На региональном уровне – 3 балла на уровне округа – 2		

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
		региона, российском или международном уровнях		балла на уровне города – 1 балла (баллы суммируются – максимальный балл - 10б.)		
	3.7.	Создание и реализация авторской методической разработки, дополнительной общеобразовательной программы, направленной на создание оптимальных условий для адаптации 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	Наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета	Создание – 1 балл Создание и реализация – 2 балла Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 3 балла Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 4 балла		
	3.8.	Создание предметно-развивающей среды с соблюдением эстетических требований,	Грамота, фотоматериалы	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
		проявление инициативы и творчества				
	3.9.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий, рабочих групп (в зависимости от уровня)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На региональном- 1,5-2 б. на окружном - 1-1,5 б. на городском – 0,5-1 б. на уровне СП - 0,5-1 б.		
	3.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – 1 балл Нет - 0 баллов		
	3.11.	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения открытых мероприятий с детьми	Программа мероприятия	На региональном - 1,5 б. На окружном - 1 б. На уровне СП – 0,5 б.		
				Итого: 42,5 б.		
				Всего: 91,5 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	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
			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.		
	5.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 б.		
				Итого: 2 б.		
				Подпись:		

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

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.	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):	Протокол динамического развития (1 раз в год по состоянию на конец учебного	Положительная динамика – 1 балл Нет динамики – 0 баллов		

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
			года)			
	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»	Протокол динамического развития (1 раз в год по состоянию на конец учебного года)	20%-39% от числа обучающихся – 1 балл 40%-59% от числа обучающихся – 2 балла 60% и более от числа обучающихся – 3 балла		
	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)	Наличие диплома, грамоты, сертификата участника: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя граница.	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2 б. на уровне города – 0,5-1 б. <i>(баллы суммируются-максимальное количество баллов – 10б.)</i>		
	1.4.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% от числа обучающихся - 1 балл 61-75% от числа обучающихся - 2 балла 76-85% от числа обучающихся - 3 балла		

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
				свыше 85% от числа обучающихся - 4 балла		
	1.5.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество консультативной помощи, от общего числа обратившихся	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% от числа обучающихся - 1 балл 61-75% от числа обучающихся - 2 балла 76-85% от числа обучающихся - 3 балла свыше 85% от числа обучающихся - 4 балла		
	1.6.	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших разнообразие способов коммуникации специалиста с родителями (законными представителями), от общего числа обратившихся	Анкетирование – опросник, аналитическая справка по итогам анкетирования	55-60% от числа обучающихся - 1 балл 61-75% от числа обучающихся - 2 балла 76-85% от числа обучающихся - 3 балла свыше 85% от числа обучающихся - 4 балла		
	1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб в части организации образовательного процесса	Запись в журнале обращения граждан	(- 1 балл)		
				Итого:26 б.		
	2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе				
	2.1.	Наличие у специалиста общедоступного,	Ссылка на	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	образовательный ресурс, скриншоты публикаций	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	Ссылка на образовательный контент, скриншот публикаций	1 продукт по одному направлению – 1 балл не более 2-х по различным направлениям – 2 балла ; Не менее 3-х по различным направлениям – 3 балла		
	2.3.	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	На международном и/или Всероссийском уровне - 2 б. На региональном - 1,5 б. на окружном - 1 б. На уровне ОО – 0,5 б. (баллы суммируются – максимальный балл – 10б.)		
				Итого: 14б.		
	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, сертификаты: Участие – нижняя граница; Призёр – верхняя	На всероссийском уровне – 2-4 б. На региональном уровне – 1,5-3 б. на уровне округа – 1-2		

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
			граница.	б. на уровне города – 0,5-1 б. (баллы суммируются – максимальный балл - 10б.)		
	3.2.	Повышение квалификации специалиста по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сертификат, удостоверение государственного образца, не менее 8ч.	Да: 8ч. – 0,5 б. 16ч. – 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 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 мероприятия с прилагаемым материалом	На всероссийском и международном уровне – 4 балла На региональном уровне – 3 балла на уровне округа – 2 балла на уровне города – 1 балла (баллы суммируются)		

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>максимальный балл - 10б.)</i>		
	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 мероприятия с прилагаемым материалом	На всероссийском и международном уровне – 4 балла На региональном уровне – 3 балла на уровне округа – 2 балла на уровне города – 1 балла (баллы суммируются – <i>максимальный балл - 10б.)</i>		
	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 применению в ОО на уровне образовательного округа; -создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона	Наличие разработки (программы), рецензии, аналитического отчета	Создание – 1 балл Создание и реализация – 2 балла Создание и реализация разработки (программы), прошедшей экспертизу и рекомендованной к применению в ОО на уровне образовательного округа – 3 балла Создание и реализация разработки		

Основания для назначения стимулирующих выплат	№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные количественные показатели оценивания	Метод определения	Шкала оценивания	Само-оценка	Оценка экспертной группы
				(программы), прошедшей экспертизу и рецензирование на уровне региона – 4 балла		
	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)	Сертификат, распоряжения, приказы: Участие – нижняя граница; Руководитель группы – верхняя граница.	На региональном- 1,5-2 б. на окружном - 1-1,5 б. на городском – 0,5-1 б. на уровне СП - 0,5-1 б.		
	3.10	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	План работы Анализ деятельности за учебный год (1 раз в год)	Да – 1 балл Нет - 0 баллов		
				Итого: 43 б.		
				Всего: 83 б.		
П. 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%	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
			должностного 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.		
	5.2.	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1 б.		
				Итого: 2 б.		
				ВСЕГО: 38 б.		
				Подпись:		

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

основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	Годовой баланс	1	
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1	
	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов;	Оперативный контроль, осуществляемый завхозом,	от 1 до 4	

	- водопотребления; - энергопотребления; - теплотребления	методистом		
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	1	

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Общественная активность: участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	от 1 до 3	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде.	Копии документов	1	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	от 1 до 3	
	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)	Отсутствие предписаний и жалоб	1	

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	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	1	
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	1	
	Общественная активность: - участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	от 1 до 3	
	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов; - водопотребления; - энергопотребления; - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый завхозом, методистом	1	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	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	1	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	от 1 до 3	
	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	1	

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Выслуга лет	Стаж работы в должности, по которой устанавливается размер ежемесячной надбавки за время работы в ДОУ	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%	
Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ	Выполнение плана детодней в группах для детей: от 5 до 7 лет – в размере не менее 85%; от 3 до 5 лет – в размере не менее 80%; до 3 лет – в размере не менее 75%	Анализ посещаемости детьми ДОУ.	3	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников	2	
	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	1	
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	1 1	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	1	
	Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	1	

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Сложность контингента воспитанников	Наличие детей с отклонениями в развитии	Заключение ПМПК или справка КЭК	1-5	
	Наличие в группе детей разного возраста	Приказ об объединении групп или разновозрастной группе	1	
	Группы для детей раннего возраста	Приказ о комплектовании групп	2	

	Превышение плановой наполняемости (по СанПин)	Приказ о комплектовании групп, отчёт медсестры	1	
Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в СП	Отношение числа дней пребывания детей к списочному составу групп, ежемесячный отчет медицинской сестры 75% -1 До 80% - 2 Свыше 80% -3	2	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отношение числа дней, пропущенных ребенком по болезни к среднесписочному числу воспитанников	0,5,	
	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	1	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	1	
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	от 1 до 5 от 1 до 3	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	от 1 до 3	

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда **рабочего по стирке и ремонту белья**)

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	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	1	
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	Акты ревизий и проверок	1	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря	Журнал боя посуды, акты	0,5	

	по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	списания		
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	от 1 до 2	
	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов; - водопотребления; - энергопотребления; - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый завхозом, методистом	1	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	

Лист эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) **рабочего по комплексному обслуживанию (электрик, грузчик, плотник, слесарь), дворник**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	от 1 до 5 от 1 до 3	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	1	

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Общественная активность: - участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	от 1 до 3	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ;	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных	от 1 до 3	

	Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	работ Фактическое состояние		
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	

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

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Метод определения	Размер выплат в баллах	Количество баллов
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	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	1	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	Журнал боя посуды, акты списания	0,5	
	Общественная активность: - участие в качестве актеров в детских праздниках; - участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	Факт участия, оценка качества Инициативность	от 1 до 5 от 1 до 3	
	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	1	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения; Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ; Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения	Акты ревизии, инвентаризации Акты приемки ремонтных работ Фактическое состояние	от 1 до 3	

