

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 25 комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга
Санкт-Петербург, ул. Марата, д. 16, литер В



Согласовано
Председатель ПК ГБДОУ детского сада № 25
Центрального района СПб
С.Л. Кривецкая

Принято
Общим собранием работников ГБДОУ детский сад № 25
Центрального района СПб
Протокол № 4 от «30» декабря 2016г.
Секретарь  М.А. Семенова



Утверждаю
С.М. Фишелева
Заведующий ГБДОУ детского сада № 25
Центрального района СПб
Приказ № 295 от «30» декабря 2016г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ
ГБДОУ детского сада №25 комбинированного вида Центрального района
Санкт-Петербурга:
О ДОПЛАТАХ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ОСНОВНЫХ
ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ,
О НАДБАВКАХ ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЕННОСТЬ И ВЫСОКОЕ
КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
О ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ,
О ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СОТРУДНИКАМ,
О СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВКАХ ЗА ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

2016 г

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников ГБДОУ детский сад № 25 Центрального района СПб (далее – Положение) принято в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые взаимоотношения. В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" (далее - Закон) (в ред. от 25 декабря 2015г), Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 №256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга», Распоряжением Комитета по здравоохранению Правительства Санкт-Петербурга от 06.06.2014 N 213-р "Об утверждении Положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Санкт-Петербурга» (с изменениями на 19 марта 2015 года), Распоряжением Комитета по образованию от 07.04.14 №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга, Устава ГБДОУ детский сад № 25 Центрального района СПб., утвержденного распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга, от 07.09.2015 года № 4489-р

Положением устанавливается система материального стимулирования работников ГБДОУ детского сада №25 Центрального района СПб, предусматривающая выплату доплат, надбавок, премий, материальной помощи и стимулирующих надбавок за эффективную деятельность работников.

1.2. Данное Положение направлено на усиление связи оплаты труда работников с его личным трудовым вкладом и конечным результатом работы ГБДОУ детского сада № 25 Центрального района СПб в целом и разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании» статьи 32 пункта 10, Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.3. Стимулирующие надбавки за показатели эффективной деятельности педагогических работников разработаны на основании Конституции РФ, ГПК РФ, ФЗ №273 от 29.12.2012 «Об образовании», Постановления Правительства РФ от 26.02.2010 №96 (ред. от 27.11.2013), Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» от 09.09.2013 г. № 2071-р, в рамках реализации Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 № 2190-р, в целях повышения эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада № 25 комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

1.4. Положение разрабатывается и принимается на Общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается на Педагогическом совете и утверждается руководителем учреждения.

1.5. Формирование средств на стимулирующие надбавки педагогам осуществляется из надтарифного фонда заработной платы учреждения, размер которого определяется приказом по учреждению по согласованию с главой администрации Центрального района Санкт-Петербурга.

1.6. Надбавки, доплаты, материальная помощь, премии и стимулирующие надбавки за показатели эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и оформляются и утверждаются приказом заведующего, в пределах имеющегося надтарифного фонда заработной платы. Период, на который устанавливаются надбавки, их размер определяются комиссией учреждения по вопросам установления выплат и утверждаются приказом руководителя учреждения

1.7. Данное Положение определяет процедуру оценки эффективности труда всех работников, регламент работы комиссии по вопросам установления надбавок, доплат, материальной помощи, премий и стимулирующих надбавках за показатели эффективности деятельности работников, порядок и сроки установления, размеры стимулирующих выплат, процедуру обжалования и оспаривания решений комиссии в судебном и досудебном порядке и является основанием для принятия соответствующих решений.

1.8. Данное Положение предусматривает следующие выплаты:

- **Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормы;**
- **Доплаты и надбавки за работу, не входящую в круг должностных обязанностей:**
 1. за совмещение профессий (если работник работает больше, чем на 1,5 ставки).
 2. за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ
 3. за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника
 4. за работу в праздничные и выходные дни
 5. за дежурства в праздничные и выходные дни
 6. за качественное выполнение должностных обязанностей и разовых поручений. (за работы по благоустройству здания и территории, работы по авторским программам, организацию, подготовку и проведение дополнительных детских праздников и показательных выступлений, дополнительные печатные и оформительские работы и другие дополнительные работы).
- **Выплаты материального стимулирования:**
 - Стимулирующие выплаты за эффективную деятельность педагогических работников (приложение 3);
 - Оказание материальной помощи.

Материальная помощь оказывается работникам образовательного учреждения (в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет) в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях;
- при погребении близких родственников;
- для приобретения дорогостоящих медикаментов;
- в целях социальной поддержки и других исключительных случаях.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя образовательного учреждения по заявлению работника и решению Комиссии по надбавкам и доплатам, максимальными размерами не ограничивается.

- Надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной или трудоемкой; сложной; напряженной работы;
- Премирование. Виды премирования:
 1. к Юбилею....
 2. к государственному празднику (23 февраля, 8 марта)
 3. за профессиональные достижения в работе (конкурсы, олимпиады и т.д.)
 4. по итогам финансового года
 5. по итогам учебного года
 6. к профессиональным праздничным датам
 7. с присуждением почетных званий,
 8. с награждением государственными и ведомственными наградами;
 9. с выходом на пенсию;

Премии в порядке разового поощрения максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются: к юбилею; к государственным праздникам; за профессиональные достижения в работе; по итогам финансового года; по итогам учебного года; к профессиональным праздничным дням; с присуждением почетных званий; с награждением государственными и ведомственными наградами; с выходом на пенсию.

В пределах экономии по фонду оплаты труда, сложившейся по итогам работы за год, может производиться единовременное премирование работников по итогам работы за год. Премия по итогам года выплачивается работникам при условии выполнения всех требований, касающихся должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника в общие результаты работы.

Основным условием премирования является отсутствие замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя. Конечный размер премии зависит от числа фактически отработанных дней. При определении размера учитываются следующие показатели: **для педагогических работников:**

- наличие учебно-методического планирования воспитательно-образовательного процесса;
- отсутствие обращений родителей с жалобами на организацию образовательного процесса;
- состояние, методическая и предметная оснащённость развивающего пространства групповых помещений, кабинетов специалистов;
- качество знаний, умений и навыков воспитанников;
- посещаемость воспитанниками дошкольного образовательного учреждения;
- уровень заболеваемости воспитанников;
- ведение учетно-отчетной документации;
- соблюдение единых педагогических требований и личной дисциплины;
- участие в методической работе образовательного учреждения (педсоветы, конференции, семинары, заседания методических объединений, открытые уроки и др.);
- наличие творческого опыта;
- творческая инициатива, направленная на совершенствование деятельности образовательного учреждения (ее актуальность, новизна, практическая ценность, возможность внедрения и др.);
- соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья воспитанников.

для вспомогательного и обслуживающего персонала:

- санитарное состояние закрепленных помещений, оборудования, инвентаря;
 - соблюдение единых требований и личной дисциплины;
 - посещаемость воспитанниками дошкольного образовательного учреждения;
 - уровень заболеваемости воспитанников;
 - соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;
 - соблюдение инструкций по охране здоровья и жизни воспитанников;
 - творческая инициатива, дела, направленные на улучшение деятельности образовательного учреждения.
- ✓ Премии к юбилейным датам, праздничным дням и при выходе на пенсию могут выплачиваться при наличии средств. Юбилейной датой считается тридцатилетие, сорокалетие со дня рождения и последующие затем даты через каждые пять лет. Размер единовременной премии к юбилейным датам, праздничным дням и при выходе на пенсию не должен превышать двух должностных окладов.
 - ✓ Выплаты премиального вознаграждения производятся на основании приказа руководителя образовательного учреждения, с учетом принятого решения Комиссией по доплатам и надбавкам.
 - ✓ Единовременная премия руководителю учреждения выплачивается на основании приказа администрации района.

1.9. С этой целью в учреждении создается Комиссия по вопросам установления стимулирующих надбавок работникам.

2. Порядок организации и работы Комиссии по вопросам установления стимулирующих надбавок работникам ГБДОУ.

2.1. Комиссия по вопросам установления стимулирующих надбавок работникам создается ежегодно на финансовый год.

Состав комиссии:

Председатель комиссии – заведующий или заместитель;

Секретарь комиссии (секретарем является специалист, который занимается оформлением протоколов заседания комиссии);

Два члена педагогического или непедагогического состава работников учреждения, один из которых является заместителем председателя комиссии.

2.1.2. При необходимости состав комиссии в течение учебного года может меняться: на летнее время, в связи с отпусками сотрудников, назначенных для работы в комиссии, и необходимостью функционирования комиссии, создается временная комиссия. Ее состав определяется приказом заведующего учреждением.

2.1.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется действующими нормативными документами и данным локальным актом учреждения.

2.2. Основные задачи Комиссии по вопросам установления стимулирующих надбавок

2.2.1. Изучать информацию о успешности организации образовательной и оздоровительной деятельности с воспитанниками;

2.2.2. Изучение информации о нагрузке работников;

2.2.3. Изучение информации о творческой, научной и методической деятельности работников учреждения, предоставленной администрацией учреждения, руководителями структурных подразделений;

2.2.4. Изучение аналитического материала о качестве работы, выполняемой работниками учреждения;

2.2.5. Определение размера доплат, надбавок, премий и материальной помощи сотрудникам.

2.2.6. Изучать информацию о творческой, научной и методической деятельности педагогических работников учреждения, предоставленную педагогическим работником и администрацией учреждения;

2.2.7. Изучать материалы, представленные педагогическим работником и администрацией ГБДОУ о качестве взаимодействия с семьями воспитанников;

2.2.8. Доплаты устанавливаются руководителем образовательного учреждения с учётом мнения комиссии по установлению доплат и надбавок, как на определённый срок, так и в порядке разового поощрения.

2.3. Регламент работы Комиссии по вопросам установления стимулирующих надбавок работникам .

2.3.1. Заседания Комиссии проходят 1 раз в месяц.

2.3.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются на определённый период: на один месяц.

2.4. *Процедура оценки эффективности труда, порядок установления стимулирующих надбавок и регламент работы Комиссии по вопросам установления стимулирующих надбавок*

2.4.1. Размер выплат определяется на основании справок, анкет и иных материалов и документов, представленных сотрудниками, администрацией ГБДОУ и иными государственными органами.

2.4.2. Размер выплат педагогическим работникам за эффективность труда определяется путем суммирования баллов по показателям эффективности и фиксируется в протоколе заседания Комиссии по вопросам установления стимулирующих надбавок работникам за отчетный период.

- Стимулирующие надбавки устанавливаются педагогам учреждения в зависимости от показателей эффективности деятельности педагогических работников ежемесячно, по итогам работы. Значения показателей выражаются в баллах.
- Сумма, выделяемая на оценку показателей эффективности деятельности педагогических работников, определяется учредителем в % от месячного фонда оплаты труда педагогических работников.
- Протокол с соответствующими баллами подписывается членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическим работникам.
- Конкретный размер стимулирующих надбавок за эффективность деятельности педагогическим работникам определяется, исходя из суммы набранных педагогом баллов и цены одного балла. Цена балла составляет 1000 рублей и может меняться в зависимости от изменения надтарифного фонда.
- Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о установлении или снятии (или не установлении) стимулирующей надбавки педагогическому работнику за качество образовательной деятельности.
- Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не

менее 2/3 присутствующих членов. При подписании протокола мнения членов Комиссии выражаются словами «за» или «против». Срок хранения протоколов - 5 лет; протоколы включаются в номенклатуру дел ОУ и хранятся у заведующего.

- На заседания Комиссии при необходимости могут приглашаться педагогические работники ГБДОУ детский сад № 25 для уточнения материалов, представленных ими в Комиссию.
- Списки работников, которым устанавливаются стимулирующие надбавки на учебный год, утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения на основании решения Комиссии по установлению доплат и надбавок.
- Списки работников, которым устанавливаются стимулирующие надбавки в порядке разового поощрения, оформляются протоколом заседания комиссии по установлению доплат до 19 числа каждого месяца.
- Выплаты работникам, которым устанавливаются стимулирующие надбавки в порядке разового поощрения, утверждается приказом руководителя образовательного учреждения ежемесячно.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки комиссии профессиональной деятельности педагогического работника.

3.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией, педагог вправе в течение трех рабочих дней лично и коллективно обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен, так же в государственные органы и органы местного самоуправления.

3.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

3.3. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных Положением, технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии.

3.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии.

3.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленные документальные данные, сверяя их с данными протокола «Показатели эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада № 25 Центрального района СПб», по результатам, которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

3.6. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных Положением или технической ошибки, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, Комиссия и заведующий ГБДОУ детский сад № 25 принимают экстренные меры для исправления ошибочного решения.

3.7. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

3.8. Решения и действия (или бездействия) Комиссии могут быть обжалованы в суде в соответствии со ст.46 Конституции РФ.

4. Порядок снятия стимулирующих надбавок

Стимулирующие надбавки снимаются с педагогов за наложение дисциплинарного взыскания на основании ст. 192,193,194 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Размер стимулирующих выплат

5.1. Размер доплат определяется в соответствии с количеством дополнительно выполняемых функций, не предусмотренных должностной инструкцией по занимаемой должности и временными затратами, требующимися для выполнения дополнительной работы.(приложение 1; 2;3)

**ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ ГБДОУ
ДЕТСКОГО САДА №25 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА**

Доплаты за работу, не входящую в круг основных функциональных обязанностей сотрудников, при наличии финансирования:

№	Доплата	% к ставке	Категория работника	Период
1	За расширение круга функциональных обязанностей, расширение зоны обслуживания, длительная взаимозаменяемость в интересах учреждения	до 100 %	всем категориям	На время выполнения
2	За совмещение работы по двум и более специальностям с внесением в тарификацию	до 50 %	всем категориям	На время выполнения
3	За изготовление, оснащение кабинетов, групп сложными наглядными пособиями	до 30 %	всем категориям	На время выполнения
4	За непосредственное осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие санитарно-гигиенических навыков.	до 30 %	помощникам воспитателя	На время выполнения
5	За оформление документации, своевременное подписание и заключение договоров с монополистами, поставщиками услуг.	до 20 %	заместитель руководителя, завхоз	На время выполнения
6	За подготовку, организацию и ведение документации аттестационной комиссии	до 10%	председателю, секретарю	На время выполнения
7	За проведение открытых мероприятий и организацию практики студентов	до 15 %	педагогам	На время выполнения
8	За увеличение объема работы	до 100%	всем категориям	На время выполнения
9	За дежурство в выходные и праздничные дни	до 20 %	сотрудникам по графику	На время выполнения
10	Персональная надбавка (напряженная сверхурочная работа с подрядчиками, за помощь в подготовке документации к аттестации, своевременная сдача отчетов в вышестоящие организации)	до 100%	заместители руководителя	На учебный год
11	За ремонт детской мебели, оборудования, изготовление и оснащение помещений, групп, кабинетов сложными учебно-наглядными пособиями.	до 50 %	всем категориям	На время выполнения
12	За организацию и проведение дополнительной работы по авторским программам	до 20%	педагогам	На время выполнения
13	За проведением работы по физическому воспитанию; культурно-массовой работы: - подготовка и участие в открытых мероприятиях - организация и проведение соревнований и спортивных праздников в учреждении.	до 15 %	всем категориям	На время выполнения
14	За выполнение погрузочно-разгрузочных работ, за разгрузку и перенос тяжестей, сортировку тары	до 15%	всем	На время выполнения
15	За проведение работ по уборке территорий и помещений после ремонтов, за косметический ремонт помещений;	до 100 %	всем	На время выполнения
16	За выполнение работы в интересах трудового коллектива и учреждения: ведение сайта, оформление б/л, ведение работы по охране труда, ГО ЧС, использование личного транспорта, ведение базы ПараГраф, ведение воинского учёта	от 10 % до 50%	ответственному по соц. страхованию, ответственному по охране труда, ответственному по ГО ЧС ответственному по ведению воинского учёта, базы ПараГраф	На время выполнения
19	За выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих сотрудников	до 100%	всем категориям	На время выполнения
20	За изготовление костюмов к спектаклям и праздникам, за оформление тематических мероприятий, выставок	до 50 %	ответственным	На время выполнения
21	За оказание помощи воспитателям в организации и проведение режимных моментов	до 30 %	всем категориям	На время выполнения
22	За работу при возникновении чрезвычайных ситуаций	до 50 %	всем категориям	На время выполнения

**ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ ГБДОУ №25
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА
САНКТ- ПЕТЕРБУРГА**

Надбавки за сложность напряженность и качество выполняемой работы.

№	Надбавка	% к ставке	Период	Категория работника
1.	За сложность, напряженность и высокое качество выполняемой работы.	До 100 %	по мере выполнения работы	всем
2.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей.	До 100 %	Определяется приказом	всем
3.	За подготовку конкурсов, смотров, праздников, открытых мероприятий.	До 30 %	Определяется приказом	всем
4.	За успехи в педагогических достижениях: публичные отчёты, выступления, публикации, открытые мероприятия, личный вклад в повышение качества образования.	До 100 %	Определяется приказом	педагогические работники
5.	По итогам работы за полугодие, год	До 100 %	Определяется приказом	педагогические работники
6.	За работу по организации учебно-воспитательного процесса в разновозрастных группах	До 30 %	Определяется приказом	педагогические работники,
7.	За разработку новых программ, создание нового учебно-методического материала, за проведение экспериментальной работы и обучение новым учебным программам, за работу и внедрение новой учебно-программной документации	До 50 %	Определяется приказом	педагогические работники, зам. зав. по УВР
8.	За внедрение инновационных средств информатизации	До 50 %	Определяется приказом	педагогические работники, зам. зав. по УВР
9	Целевые поощрения к Новому году, 8 марта	до 100%		

Компенсации за вредность выполняемой работы

Компенсации устанавливаются на основании итогов аттестации рабочих мест

№	Профессия	% к ставке, обоснование	ПЕРИОД
1	Машинист по стирке белья	12% (за стирку, сушку и глажение спецодежды)	На фин. год
2	Уборщик служебных помещений	12 % (за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением)	На фин. год
3	Помощник воспитателя	12% (за работу с использованием химических реактивов, а так же с их хранением)	На фин. год

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Баллы	Наличие подтверждающих документов
		<p>воспитанников группы</p> <p>от 20%-29% к численности воспитанников группы-</p> <p>Общеразвивающие группы</p> <p>от 80% до 100% к численности воспитанников группы-</p> <p>от 40%-79% к численности воспитанников группы</p> <p>от 20%-39% к численности воспитанников группы-</p> <p>Компенсирующие (речевые) группы</p> <p>от 70% до 100% к численности воспитанников группы</p> <p>от 40%-69% к численности воспитанников группы</p> <p>от 20%-39% к численности воспитанников группы-</p>	<p>2 балла</p> <p>Млад., сред.-6 баллов Старшие-3 балла</p> <p>Млад., сред.-4балла Старшие-2балла Млад., сред.-2балла Старшие-1балл</p> <p>3 балла</p> <p>2балла</p> <p>1 балл</p>	
	<p>Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы</p>	<p>Низкий по сравнению с локальным уровнем заболеваемости воспитанников группы(ОО):</p> <p>Оздоровительные группы для детей ясельного возраста-</p> <p>от 60% до 100% к численности воспитанников группы-</p> <p>от 30%-59% к численности воспитанников группы-</p> <p>от 20%-29% к численности воспитанников группы</p> <p>Общеразвивающие группы</p> <p>от 80% до 100% к численности воспитанников группы</p> <p>от 40%-79% к численности воспитанников группы</p> <p>от 20%-39% к численности воспитанников группы</p> <p>Компенсирующие (речевые)</p>	<p>6 баллов</p> <p>4 балла</p> <p>2 балла</p> <p>Млад., сред.-6баллов Старшие-3 балла Млад., сред.-4балла Старшие-2балла Млад., сред.-2балла Старшие-1балл</p>	

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Баллы	Наличие подтверждающих документов
		<p>группы</p> <p>от 70% до 100% к численности воспитанников группы</p> <p>от 40%-69% к численности воспитанников группы</p> <p>от 20%-39% к численности воспитанников группы</p>	<p>3 балла</p> <p>2балла</p> <p>1 балл</p>	
	Отсутствие травм у воспитанников группы во время образовательного процесса	Доля воспитанников, получивших травму во время образовательного процесса	Отсутствие травм (показатель-0)	Наличие травмы минус от 3 до минус 18 баллов (от сложности травмы)
	Участие воспитанников ДОУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях Районный уровень; Городской уровень; Всероссийский уровень; Международный уровень	доля мероприятий, в которых воспитанники группы принимали участие Районный уровень; Городской уровень; Всероссийский уровень; Международный уровень	5 баллов 10 б. 15 баллов 20 баллов	грамоты, дипломы и другие документы (справка по итогам смотров конкурсов), подтверждающие участие, победы и призовые места воспитанников
	Наставничество	осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет, студентам	1балл за одного педагога	Приказ заведующей о наставничестве, наличие плана наставничества и его выполнение, выписка из журнала регистрации выданных направлений, отчетная документация
	Своевременное и качественное оформление документов группы (ОО) (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников)	Наличие своевременно и качественно оформленных документов группы (ОО) (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников)	2 балла Минус 6 баллов	Наличие своевременно и качественно оформленных документов группы (ОО) (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников) Отсутствие своевременно и качественно оформленных

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Баллы	Наличие подтверждающих документов
				документов группы (ОО) (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников)-
	<p>Качество взаимодействия с родителями:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ проведение круглых столов, консультаций в нетрадиционной форме (педагогическое просвещение родителей) ▲ проведение экскурсий, образовательных путешествий с детьми; ▲ проведение совместных конкурсов, выставок; ▲ проведение открытых занятий, совместных досугов; ▲ организация родителей на субботниках, благоустройстве участков, создании развивающей среды группы; прочее 	доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагогов по результатам опроса (анкетирования)	2 балла за 1 мероприятие (максимум – 10 баллов)	Анкеты, регистрационные листы, фотоотчеты