

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 8»

 Доронина С.И.
« 14 » 04 20 19 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 8»

 Трошина Н.В.

Приказ № 15 от « 14 » 04 20 19 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 8»**

Нижегородская область,

г. Балахна

2019 г.

Пропінуровано, пронумеровано

(*Вашаподуванг*)

листов. Скреплено печатью.

Заведуючий МБДОУ «Детский сад №8»

Грошина
Н.В. Грошина



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений Балахнинского муниципального района разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение служит основой для разработки положения о стимулировании труда в учреждении.

1.3. Положение о стимулировании труда работников учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также от средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата учреждения.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ

ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных [приложением 1](#) к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям;

разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами учреждений, осуществляющих образовательную деятельность.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей учреждения производится Учредителем.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО

ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО

И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО СОСТАВА УЧРЕЖДЕНИЯ

ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. Критерии материального стимулирования воспитателя.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измеритель: да/нет	Максимальный балл
Критерий: 1. Повышение профессионального мастерства педагога		

1.1. Публикации - на официальном сайте ДОО ведение персональной странички или личного сайта	да	3 балла
1.2. Участие в педагогических чтениях, опорных ДОО, конференциях, семинарах и пр. с обобщённым опытом работы: - ДОО, - района, - области, федерации	да	4 балла До 3 баллов - ДОО; 4 балла - район, область, федерация
1.3. Участие в инновационной и научно-методической деятельности ДОО	да	3 балла
1.4. Реализация программы самообразования	да	3 балла
1.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства педагога: - на уровне района - на областном уровне, на федеральном уровне	да	3 балла 3 балла — район; 2 балла- область, федерация
1.6. Вариативность предметной среды и ее использование в образовательной деятельности	да	3 балла
1.7. Самостоятельное изготовление дидактического материала и пособий по поддержке РППС в соответствии с ФГОС ДО	да	3 балла
1.8. Использование ИКТ в образовательной деятельности (интерактивная доска, цифровые образовательные ресурсы, программные комплексы и т.д.) - созданные своими руками (презентации разного формата), - использование из интернет-ресурсов	да	3 балла
1.9. Использование проектной деятельности	да	3 балла
1.10. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	да	3 балла
1.11. Наличие воспитанников —участников, победителей соревнований, смотров, конкурсов:	да	3 балла

- на уровне ДООУ				
- на уровне района				1 балл
- на областном, на федеральном уровне				2 балла 3 балла
Критерий:				
2. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий				
2.1. Посещаемость				
Ранний возраст	Дошкольный возраст	да		5 баллов
70%-72%- 1 балл	70%-72%- 1 балл			
73%-74%-2 балла	73%-78%-2 балла			
75%-77%-3 балла	79%-82%-3 балла			
78%-79%-4 балла	83%-89%-4 балла			
80% и выше -5 баллов	90% и выше- 5 баллов			
2.2. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе.		да		3 балла
Критерий:				
3. Наличие работы с семьями воспитанников и социальными партнерами				
3.1. Проведение родительских собраний в различных формах (мастер-класс, круглый стол, тематических собраниях и пр.), и мероприятий повышающих авторитет и имидж ДООУ.		да		3 балла
3.2. Систематическое сотрудничество со школой, библиотекой и др., повышающих авторитет и имидж ДООУ		да		3 балла
3.3. Организация работы с семьями группы риска		да		2 балла

Примечания:

К п.1.1. Наличие опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне). Наличие свидетельства о публикации, скриншоты страниц публикации, сайтов.

К п.1.2. Наличие методической работы педагога в педагогических чтениях, конференциях, опорных ДООУ, семинарах и пр. Программы с мероприятий, фотоматериал.

Грамоты, дипломы или другие документы, подтверждающие участие.

К п.1.3. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п.1.4. Отчет по реализации плана по самообразованию на текущий учебный год.

К п.1.5. Грамоты, дипломы, Благодарственные письма за участие в конкурсах профессионального мастерства

К п.1.6-1.7. Обновление и оснащение РППС в соответствии с ФГОС ДО, вариативность, наличие пособий и пр.

К п.1.8. Применение информационных технологий в воспитательно-образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и пр., систематическое использование в образовательном процессе.

К п.1.9. Использование проектной деятельности в образовательном процессе, наличие отражения в планах воспитательно-образовательной работы, результативность.

К п.1.10. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.2.2. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий в НОД и в режимных моментах. Данный показатель учитывает, в том числе, проведение здоровьесберегающих мероприятий.

К.п.3.1. Наличие работы с семьями воспитанников - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе по реализации программы социального партнерства.

К п.3.2. Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными учреждениями, организациями культуры, спорта, совместное использование ресурсов.

Кп.3.3. Организация индивидуальной работы с семьями, состоящими на учете, согласно плана работы.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда воспитателя..

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Посещаемость ниже районных показателей (70%)	да		-2

3.2. Критерии материального стимулирования специалистов: учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измеритель: да/нет		Максимальный балл
Критерий: 1. Повышение профессионального мастерства педагога			
1.1. Публикации - на официальном сайте ДООУ, ведение персональной странички, личного сайта	да		5 баллов
1.2. Участие в педагогических чтениях, опорных ДООУ, конференциях, семинарах и пр.с обобщенным опытом работы: - ДООУ - района, области, федерации	да		5 баллов До 4 балла - ДООУ; 5 баллов - район; область, федерация
1.3. Участие в инновационной и научно- методической деятельности ДООУ	да		5 баллов
1.4. Реализация программы самообразования	да		3 балла
1.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства педагога: - на уровне района - на областном уровне, федеральном уровне	да		3 балла 3 балла — район; 2 балла- область, федерация
1.6. Самостоятельное изготовление дидактического материала и пособий по поддержке развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО	да		3 балла
1.7. Использование ИКТ технологий в образовательной деятельности (интерактивная доска, цифровые образовательные ресурсы, программные комплексы и т.д.) - созданные своими руками (презентации разного формата),	да		3 балла

- использование из интернет-ресурсов.			
1.8. Изготовление карточек по профилю педагогической деятельности	да		3 балла
1.9. Использование проектной деятельности			3 балла
1.10. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	да		4 балла
1.11. Наличие воспитанников —участников, победителей соревнований, смотров, конкурсов: - на уровне ДОУ, района, на областном уровне, на федеральном уровне	да		4 балла Наличие участника -2 балл, победителя - 4 балла
1.12. Организация эффективного взаимодействия специалистов в решении задач ООП или АООП	да		3 балла
Критерий: 2. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий			
2.1. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе.	да		3 балла
Критерий: 3. Наличие работы с семьями воспитанников и социальными партнерами.			
3.1. Проведение родительских собраний в различных формах (мастер-класс, круглый стол, тематических собраниях и пр.), мероприятий повышающих авторитет и имидж ДОУ	да		3 балла

Примечания:

К п.1.1. Наличие опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне). Наличие свидетельства о публикации, скриншоты страниц публикации, сайтов.

К п.1.2. Наличие методической работы педагога в педагогических чтениях, конференциях, опорных ДОУ, семинарах и пр. Программы с мероприятий, фотоматериал.

Грамоты, дипломы или другие документы, подтверждающие участие.

К п.1.3. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п.1.4. Отчет по реализации плана по самообразованию на текущий учебный год.

К п.1.5. Грамоты, дипломы, Благодарственные письма за участие в конкурсах профессионального мастерства.

К п.1.6. Систематическое обновление и оснащение РППС в соответствии с ФГОС ДО, наличие и правильное оформление игр, пособий и пр.

К п.1.7. Применение информационных технологий в воспитательно-образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и пр., систематическое использование в образовательном процессе.

К п.1.9. Использование проектной деятельности в образовательном процессе, наличие отражения в планах образовательной работы, результативность.

К п.1.10. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.1.12. Наличие плана взаимодействия специалистов, воспитателей; систематическое его выполнение с отражением в планах воспитательно-образовательной работы.

К п.2.1. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий в НОД.

К п.3.1. Наличие работы с семьями воспитанников - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе по реализации ООП или АООП, программы социального партнерства.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда специалистов.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

3.3. Критерии материального стимулирования специалистов: музыкального

руководителя, инструктора по физической культуре.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Измеритель: да/нет		Максимальный балл
Критерий: 1. Повышение профессионального мастерства педагога			
1.2. Публикации - на официальном сайте ДООУ, ведение персональной странички, личного сайта.	да		5 баллов
1.2. Участие в педагогических чтениях, опорных ДООУ, конференциях, семинарах и пр. с обобщенным опытом работы: - ДООУ - района, области, федерации	да		5 баллов До 4 балла - ДООУ; 5 баллов - район; область, федерация
1.3. Участие в инновационной и научно- методической деятельности ДООУ	да		4 баллов
1.4. Реализация программы самообразования	да		3 балла
1.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства педагога: - на уровне района - на областном уровне, федеральном уровне	да		3 балла 3 балла — район; 2 балла- область, федерация
1.6. Самостоятельное изготовление дидактического материала и пособий по поддержке развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО, в том числе по курируемым вопросам в группах ДООУ	да		3 балла
1.7. Использование ИКТ технологий в образовательной деятельности (интерактивная доска, цифровые образовательные ресурсы, программные комплексы и т.д.) - созданные своими руками (презентации разного формата), - использование из интернет-ресурсов	да		3 балла
1.8. Изготовление карточек по профилю педагогической деятельности	да		3 балла

1.9. Использование проектной деятельности			3 балла
1.10. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	да		4 балла
1.11. Наличие воспитанников —участников, победителей соревнований, смотров, конкурсов: - на уровне ДООУ, района, на областном уровне, на федеральном уровне	да		3 балла Наличие участника -1 балл, победителя -2 балла
1.12. Организация эффективного взаимодействия специалистов в решении задач ООП или АООП	да		2 балла
Критерий: 2. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий			
2.1. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе.	да		3 балла
Критерий: 3. Наличие работы с семьями воспитанников и социальными партнерами.			
3.1. Проведение родительских собраний в различных формах (мастер-класс, круглый стол, тематических собраниях и пр.), мероприятий повышающих авторитет и имидж ДООУ	да		3 балла
3.2. Систематическое сотрудничество с ОО, учреждениями культуры и спорта и др., повышающих авторитет и имидж ДООУ	да		3 балла

Примечания:

К п.1.1. Наличие опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).Наличие свидетельства о публикации, скриншоты страниц публикации, сайтов.

К п.1.2.Наличие методической работы педагога в педагогических чтениях, конференциях, опорных ДООУ, семинарах и пр. Программы с мероприятий, фотоматериал. Грамоты, дипломы или другие документы, подтверждающие участие.

К п.1.3. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п.1.4. Отчет по реализации плана по самообразованию на текущий учебный год.

К п.1.5. Грамоты, дипломы, Благодарственные письма за участие в конкурсах профессионального мастерства.

К п.1.6. Обновление и оснащение РППС в соответствии с ФГОС ДО, в том числе по курируемым вопросам в группах ДОУ.

К п.1.7. Применение информационных технологий в воспитательно-образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и пр., систематическое использование в образовательном процессе.

К п.1.9. Использование проектной деятельности в образовательном процессе, наличие отражения в планах воспитательно-образовательной работы, результативность

К п.1.10. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.1.12. Наличие плана взаимодействия специалистов, воспитателей; систематическое его выполнение с отражением в планах воспитательно-образовательной работы.

К п.2.1. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий в НОД. Данный показатель учитывает, в том числе, проведение здоровьесберегающих мероприятий.

К п.3.1. Наличие работы с семьями воспитанников - эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе по реализации программы социального партнерства.

К п.3.2. Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными учреждениями, организациями культуры, спорта, совместное использование ресурсов.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда специалистов.

N п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
		Да	Нет	
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

3.4. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

3.5. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников учреждения. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.6. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель учреждения, старший воспитатель, специалисты, представители представительного органа работников, представители органа самоуправления учреждения.

3.7. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или старший воспитатель.

3.8. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.9. Утверждение итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.10. В течение 3 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель учреждения знакомит каждого сотрудника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.11. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.12. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления учреждения.

3.13. На основании проведенной оценки достижений работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ОУ рассчитывается по формуле:

$HE = (Д \times Б) / М$, где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками ОУ, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника ОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период, например, с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда, например, на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена [разделом 3](#) настоящего приложения, производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагога	Измеритель: да/нет		Максимальный балл
1. Инновационная и экспериментальная деятельность в ДОУ	да		3 балла
2. Результативность участия педагогов в конкурсах, смотрах: - ДОУ, - района, - области, федерации	да		4 балла До 3 баллов - ДОУ; 4 балла -район, область, федерация
3. Результативность участия воспитанников в конкурсах, смотрах: - ДОУ, - района, - области, федерации	да		3 балла -участие воспитанников на районном уровне, 4 балла- победа воспитанников на районном уровне 4 балла-участие воспитанников на областном уровне
4. Реализация программы развития учреждения	да		3 балла
5. Организация систематического применения здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе. Осуществление мониторинга экономической эффективности деятельности учреждения.	да		3 балла 3 балла — район; 2 балла- область, федерация
6. Создание в учреждении РППС в соответствии с ФГОС ДО, систематическая работа с педагогами по оснащению РППС	да		3 балла
7. Сетевое взаимодействие с общественными организациями, образовательными учреждениями,	да		3 балла

организациями культуры, спорта; совместное использование ресурсов (интеллектуальных, материальных, кадровых), повышающих авторитет и имидж ДОУ			
8. Результативность внутренней системы оценки качества образования для повышения эффективности образовательной деятельности в ДОУ	да		3 балла
9. Организация эффективной работы в учреждении с семьями воспитанников, в том числе Группы риска Личное участие в родительских собраниях	да		3 балла
10. Обобщение опыта работы учреждения (конференции, семинары, публикации)	да		3 балла
11. Результативность участия педагогов ДОУ в работе опорных ДОУ, в конкурсах, семинарах	да		5 баллов