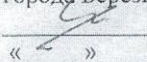
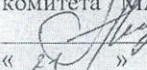
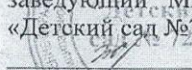


СОГЛАСОВАНО  
Назальныйник Управления  
образования администрации  
города Березники  
 И.Л. Антонов  
« 27 » \_\_\_\_\_ 2019 г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета МАДОУ «Детский сад №72»  
 А.С. Нешатаева  
« 27 » 03 2019 г.

ПРИНЯТО  
общим собранием работников  
МАДОУ «Детский сад № 72»  
Протокол № 3 от 21.03 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом № 18  
« 27 » 03 2019 г.  
заведующий МАДОУ  
«Детский сад №72»  
 О.С. Жукова



### ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА, ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО,  
КОМПЕНСАЦИОННОГО  
И СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА  
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 72»**

г. Березники

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1 Настоящее Положение об оценке эффективности труда, выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 72» (далее - Положение), принято в целях обеспечения единого подхода к проведению оценки эффективности труда работников учреждения, повышения эффективности труда, организации стимулирования, материальной заинтересованности работников учреждения (далее соответственно - работники учреждения, учреждение) в получении максимального поощрения за достигнутые успехи в трудовой деятельности, предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, определяет виды, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера, а также определяет виды, размеры и порядок осуществления выплат социального характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с :

Положением о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций и структурных подразделений муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования муниципального образования «Город Березники», утвержденным Постановлением от 31.01.2019 № 243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций и структурных подразделений муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования муниципального образования «Город Березники»»;

Типовым положением об оценке эффективности труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Березники, утвержденным Постановлением администрации города Березники от 31.10.2017 № 2774 «Об утверждении Типового положения об оценке эффективности труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Березники»;

Типовым положением о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным Постановлением администрации города Березники от 30.10.2017 г. № 2750 «Об утверждении Типового положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Березники»,

Типовым положением о выплатах компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным Постановлением администрации города Березники от 30.10.2017 г. № 2751 «Об утверждении Типового положения о выплатах компенсационного характера в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению образования администрации города Березники»,

Типовым положением о выплатах социального характера в муниципальных учреждениях города Березники, утвержденным Постановлением администрации города Березники от 30.10.2017 г. № 2765 «Об утверждении Типового положения о выплатах социального характера в муниципальных учреждениях города Березники».

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, работающих

по трудовому договору, за исключением лиц, работающих в учреждении по договорам гражданско-правового характера.

## **2. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

2.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера для административно-управленческого персонала и педагогического персонала (далее в настоящем пункте – премия) устанавливаются по итогам работы за квартал и выплачиваются работникам административно-управленческого персонала и педагогического персонала Учреждения на основании оценки эффективности их труда, с учетом результатов достижения работником Учреждения показателей эффективности, установленных ему по занимаемой должности (профессии) в отчетном периоде.

Премии выплачиваются административно-управленческому и педагогическому персоналу учреждения ежемесячно в течение квартала, следующего за отчетным, и устанавливаются на основании оценки эффективности их труда за квартал.

Перечень показателей оценки эффективности труда административно-управленческому персоналу и педагогическому персоналу учреждения установлен приложением 1 настоящего Положения.

Для расчета персонального размера премии по итогам оценки эффективности труда работников Учреждения применяется следующая методика:

определяется размер стимулирующего фонда на выплату премий в отчетном периоде в отношении групп работников Учреждения (административно-управленческий персонал; педагогический персонал) в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, установленным разделом III Положением о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад №72»;

устанавливается сумма баллов, которая получена всеми работниками Учреждения в отчетном периоде, с учетом их количества в каждой группе;

определяется стоимость одного балла: размер стимулирующего фонда, установленный на отчетный период на выплату премий для каждой группы работников Учреждения, делится на сумму баллов, набранную работниками Учреждения этой группы;

устанавливается персональный размер премии каждому работнику Учреждения: количество баллов, фактически набранных работником Учреждения, умножается на стоимость одного балла, установленную в этом отчетном периоде.

Персональный размер премии в суммовом выражении устанавливается работнику Учреждения приказом руководителя.

2.1.2. Премияльные выплаты для обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются по итогам работы за месяц и квартал и выплачиваются работникам Учреждения за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Премия по итогам работы за месяц выплачивается в следующих размерах:

п/п	Виды стимулирующих выплат	Должности работников	% стимулирующей выплаты
1	2	3	4
1.	Стимулирующие выплаты за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	помощник воспитателя, делопроизводитель, дворник, кастелянша, уборщик служебных помещений,	до 100 %
младший воспитатель		до 75 %	
заведующий хозяйством		до 30 %	

Премии по итогам работы за квартал выплачиваются обслуживающему персоналу Учреждения при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

2.1.3. Единовременные премиальные выплаты за почетную награду устанавливаются работнику Учреждения приказом руководителя, согласовываются с представителем трудового коллектива работников Учреждения.

п/п	Почетная награда	Сумма, руб.
	2	3
1	Почетная грамота Министерства образования и науки Пермского края, Администрации города Березники, управления образования администрации города Березники	5000,0
2.	Благодарственное письмо Министерства образования и науки Пермского края, Администрации города Березники, управления образования администрации города Березники	3000,0

Единовременные премиальные выплаты за почетную награду устанавливаются работникам Учреждения при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

2.4. Обязательные условия для установления выплат стимулирующего характера работнику учреждения: отсутствие дисциплинарного взыскания, отсутствие нарушений действующего законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов учреждения, исполнение своих должностных обязанностей надлежащим образом, высокий

уровень исполнительской дисциплины.

В случае невыполнения данных условий стимулирующая выплата может быть уменьшена до 100 % на период установления дисциплинарного взыскания или данной выплаты.

2.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или абсолютных размерах, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

2.6. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленной стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

2.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в сроки выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

### **3. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА**

3.1. Общими показателями эффективности труда работников учреждения являются:

- отсутствие сбоев в работе;
- своевременное и качественное выполнение своих основных задач и функций; - достижение (выполнение) работниками учреждения установленных значений показателей эффективности труда за отчетный период времени;
- личный вклад в содержание эффективности деятельности учреждения.

3.2. Оценка эффективности труда работников учреждений основывается на следующих принципах:

- прозрачность - работнику учреждения должно быть заранее известно, какое максимальное или минимальное значение показателей эффективности он может достичь в зависимости от конечных, в определенный период времени, результатов своего труда;
- справедливость - правила проведения оценки эффективности труда работников учреждения должны быть одинаковы в отношении оценки эффективности труда каждого работника учреждения;
- своевременность - представление работников учреждения к премированию следует за установлением положительных результатов эффективности труда в отчетном периоде.

3.3. С целью проведения оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются плановые значения показателей эффективности труда для административно-управленческого персонала и педагогического персонала учреждения согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.4. Плановые значения показателей эффективности труда административно-управленческого персонала и педагогического персонала учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом необходимости выполнения следующих показателей:

- качества, установленного муниципальным заданием;
- эффективности учреждения, установленной учредителем учреждения в соответствии с муниципальным правовым актом администрации города.

Кроме того, при установлении плановых значений показателей эффективности труда учреждения учитывается степень важности данного показателя в достижении эффективности (обеспечении высокого качества деятельности) учреждения в целом.

3.5. Показатели эффективности труда административно-управленческого персонала и

педагогического персонала учреждения и их плановые значения фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с каждым работником учреждения.

3.6. Уровень достижения данными работниками учреждения планового значения показателя эффективности труда оценивается в баллах.

Баллы, которые могут быть начислены либо сняты за выполнение/невыполнение плановых значений показателей эффективности труда каждого работника учреждения, за период их учета (квартал), закрепляются настоящим Положением, и фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником учреждения.

3.7. Выполнение плановых значений показателей эффективности труда административно-управленческого персонала и педагогического персонала учреждения оценивается ежеквартально.

3.8. Оценка эффективности труда работников учреждений осуществляется на основании письменного отчета каждого работника учреждения о результатах достижения им в отчетном периоде показателей эффективности труда. Отчет составляется по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению. Срок хранения отчетов работников 3 года.

3.9. К отчету работником учреждения должны быть приложены копии подтверждающих документов (либо ссылки на их размещение в электронном виде) и расчетов.

В случае необходимости работник учреждения может приложить к отчету пояснительную записку (с обоснованием объективных причин, повлиявших на невозможность выполнения им плановых значений показателей эффективности труда работника учреждения).

3.10. Срок предоставления отчета работником учреждения - 05 число месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.11. Ответственными за согласование отчетов являются уполномоченные заместители руководителя учреждения.

3.12. В учреждении создается комиссия по оценке эффективности труда работников учреждения (далее - Комиссия), персональный состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

В состав Комиссии включаются:

руководитель учреждения - председатель Комиссии;

работник, делегированный в Комиссию Общим собранием работников учреждения, - заместитель председателя Комиссии;

заместитель руководителя учреждения (назначенный приказом руководителя учреждения ответственным по контролю за начислением и выплатой стимулирующих и премиальных выплат) - секретарь Комиссии;

председатель первичной профсоюзной организации учреждения (при ее наличии в учреждении) - член Комиссии;

работник, делегированный в Комиссию Общим собранием работников учреждения, - член Комиссии.

На время отсутствия председателя Комиссии, заместителя председателя Комиссии или членов Комиссии их полномочия исполняют лица, исполняющие обязанности по их должности.

3.13. Функции Комиссии:

- принимать письменные отчеты о результатах достижения работниками учреждения показателей эффективности труда и пояснительные записки к ним;
- проверять полноту и объективность письменных отчетов по оценке эффективности труда, а также обоснованность причин, повлиявших на снижение (увеличение) результатов выполнения показателей;
- рассматривать спорные вопросы, поступающие по заявлениям работников учреждения, об оценке эффективности их труда;
- направлять итоговое решение руководителю учреждения о представлении работников учреждений к премированию на основании результатов оценки эффективности их труда.

3.14. Решение Комиссии считается легитимным, если в открытом голосовании о результатах оценки эффективности труда работников учреждения участвовали не менее половины ее членов. Решения комиссии оформляются протоколом открытого голосования, который утверждается председателем Комиссии, подписывается секретарем Комиссии и членами Комиссии, принявшими участие в голосовании.

3.15. Все члены Комиссии обязаны соблюдать принцип конфиденциальности (неразглашения персональных данных (результатов голосования) широкой общественности).

Член Комиссии (в том числе заместитель председателя Комиссии и ее секретарь), нарушившие принципы и условия, установленные настоящим Положением, исключаются из ее состава.

3.16. Ответственными за предоставление на заседание Комиссии отчетов:

- педагогических работников является заместитель заведующего по ВМР;
- административно-управленческого персонала – руководитель учреждения.

3.17. Отчет о результатах достижения работником Учреждения показателей эффективности труда и пояснительная записка к нему представляются непосредственным для него руководителем секретарю Комиссии не позднее 10 числа месяца, следующего за кварталом.

3.18. Решение Комиссии о результатах оценки эффективности труда работников учреждения направляется руководителю учреждения в срок не позднее 20 числа месяца, следующего за кварталом.

3.19. С учетом совершенствования механизмов, направленных на достижение показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, перечень показателей и порядок проведения оценки эффективности труда работников учреждения могут быть пересмотрены.

#### **4. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Выплаты компенсационного характера производятся работникам учреждения в процентном отношении к должностному окладу или в суммовом выражении. Выплаты компенсационного характера производятся за фактически отработанное время. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Работникам учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за работу с дезинфицирующими растворами), в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата составляет 10 % должностного оклада;

4.2.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата составляет 15 %;

4.2.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации:

4.2.3.1. доплата за совмещение профессий (должностей) - производится в размере до 50 % должностного оклада или в суммовом выражении;

4.2.3.2. доплата за расширение зон обслуживания - производится в размере до 50 % должностного оклада или в суммовом выражении;

4.2.3.3. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в размере до 50 % должностного оклада или в суммовом выражении.

Срок, в течение которого работник учреждения будет выполнять работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, ее содержание и объем устанавливаются работодателем учреждения с письменного согласия работника учреждения.

Конкретный размер доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Соглашение о выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, оформляется локальным нормативным актом учреждения с указанием совмещаемой должности (профессии), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в суммовом выражении или процентном отношении к должностному окладу по занимаемой должности (профессии), а также срока, в течение которого работник учреждения будет выполнять работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

4.2.4. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, 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 ;

4.2.6. доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет 35 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время;

4.2.7. доплата за сверхурочную работу - за первые два часа - не менее чем в полуторном



размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с абзацем первым настоящего подпункта.

## **5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

5.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения работникам учреждения, осуществляются на основании приказа руководителя учреждения.

5.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, производятся за счет бюджетных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников учреждения.

## **6. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

6.1. Выплаты социального характера производятся работникам учреждения за счет бюджетных средств в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

6.2. Работникам учреждения могут осуществляться выплаты социального характера в виде единовременной выплаты и материальной помощи.

6.3. Работникам учреждения могут осуществляться следующие единовременные выплаты:

6.3.1. в связи с юбилейной датой (50 лет и каждые последующие 5 лет) – 50% от оклада.

6.3.2. к профессиональному празднику День дошкольного работника – 10% от оклада.

6.4. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

6.4.1. смерть супруга (супруги), родителей, детей - 3000,00 рублей;

6.4.2. рождение ребенка у работника учреждения - 1000,00 рублей;

6.4.3. регистрация брака работника учреждения - 1000,00 рублей;

6.4.4. в связи с тяжелым материальным положением (пожар, затопление, дорогостоящее лечение, кража и др.) - 3000,00 рублей.

6.5. При установлении конкретных размеров выплат должны обеспечиваться равные условия их получения для всех работников учреждения.

## **7. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

7.1. Решение об оказании выплат социального характера работникам учреждения, предусмотренных разделом 6 настоящего Положения принимается коллегиально комиссией, созданной в учреждении в соответствии с Положением на основании письменного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 6.4 раздела 6 настоящего Положения.

7.2. Выплаты социального характера производятся в сроки выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

7.3. Выплаты социального характера работникам учреждения производятся на основании приказа руководителя учреждения.

7.4. Выплаты социального характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, выплачиваются без районного коэффициента.

7.5. Выплаты социального характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, не учитываются при доведении месячной заработной платы работника учреждения до размера минимальной заработной платы в Пермском крае, так как данные выплаты не связаны с выполнением работниками учреждения их трудовых функций.

Приложение 1  
к Положению об оценке  
эффективности труда, выплатах  
стимулирующего, компенсационного  
и социального характера работникам  
МАДОУ «Детский сад № \_\_»

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
**оценки эффективности труда работников учреждения**

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	2	3
1.	Результаты проведенных контрольных мероприятий (с учетом степени участия и результатов)	10
2.	Обеспечение своевременного и качественного предоставления отчетности (информации) в установленном порядке и установленные сроки	5
3.	Обеспечение своевременной уплаты обязательных платежей, финансовой дисциплины	5
4.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций, ремонтных работ, ремонта оборудования, инвентаря, мебели, механизмов и систем и т.п.	5
5.	Участие в работе и/или организация работы органов управления, представительных органов учреждения (государственно-общественного управления, самоуправления и т.п.)	5
6.	Отсутствие обоснованных (объективных) жалоб на деятельность учреждения	5
7.	Обеспечение систематического обновления сайта учреждения	10
8.	Участие в деятельности по повышению/поддержке позитивного имиджа учреждения (через средства массовой информации и т.п.)	10
9.	Своевременная постановка детей на учет в «группу риска» и реестр детей, находящихся в социально опасном положении, выявление фактов детского неблагополучия, жестокого обращения с ребенком и т.п.	5
10.	Участие в реализации социокультурных проектов, конкурсах среди учреждений (с учетом степени участия и результата)	10
11.	Участие в работе по сопровождению молодых специалистов	5
12.	Выполнение показателя муниципального задания по доле педагогов 1 и высшей квалификационной категории (в том числе с учетом отсутствия/наличия отрицательного заключения эксперта при оценке портфолио аттестующегося педагога)	5

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	2	3
13.	Обеспечение своевременного повышения квалификации работников учреждения (участие/организация участия)	5
14.	Участие/организация участия в распространении опыта работы работников через публикации, выступления, участие в конкурсах и т.п. (с учетом степени участия и результата)	5
15.	Участие в организации работы в рамках инновационных, экспериментальных площадок/деятельности, педагогических сообществ и т.п. (с учетом уровня (учреждения, город, край) и качества)	5
16.	Улучшение материально-технических (методических) условий для реализации основной (дополнительной) общеобразовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС, доступности и безопасности образовательной среды; создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (медиаотеки, сайты, прессцентры, музеи учреждения и др.)	10
17.	Участие обучающихся/воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. (с учетом количества участников и результатов)	10
18.	Системность в работе по сохранению и укреплению здоровья детей (с учетом количества и качества)	10
19.	Травматизм во время образовательного процесса (его отсутствие)	5
20.	Участие в подготовке и проведении мероприятий/кампаний, акций и т.п. (с учетом их уровня, охвата участников, степени участия, качества и специфики форм проведения и т.п.)	10
21.	Вовлечение обучающихся/воспитанников в дополнительную полезную занятость (в том числе организация профильной и предпрофильной подготовки) во внеурочное время (с учетом занятости детей разных приоритетных категорий, доли занятых детей, новизны форм организации занятости и т.п.)	10
22.	Организация взаимодействия с родителями (с учетом степени новизны формы взаимодействия, количества участников, наличия обратной связи от социальных партнеров (благодарностей и т.п.), степени активности социальных партнеров и др.)	10
23.	Участие в экспертной деятельности (в том числе членов жюри, комиссий и т.п.)	5
24.	Проведение работ по дополнительному благоустройству территории учреждения	5
25.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	20

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный балл
1	2	3
	обучающихся/воспитанников (промежуточной и итоговой аттестации, мониторинговых обследований и т.п.)	
26.	Осуществление индивидуального сопровождения детей с особыми образовательными потребностями (ГР и СОП, инвалиды и ОВЗ, одаренные и т.п.)	20
27.	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии потребляемых ресурсов (электроэнергии, тепла, воды и т.п.)	5
28.	За выполнение особо важной, сложной интенсивной работы, особых поручений руководителя учреждения, не предусмотренных должностными обязанностями работника учреждения, за высокое качество и результативность работы по итогам года	10

Приложение 1  
к Положению об оценке  
эффективности труда, выплатах  
стимулирующего,  
компенсационного и  
социального характера  
работникам МАДОУ «Детский  
сад № \_\_\_\_»

ТАБЛИЦА  
планирования значений показателей  
оценки эффективности труда работников учреждения

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя
1	2	3	4	5	6
1	Результаты проведенных контрольных мероприятий (с учетом степени участия и результатов)				ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
1.1	- при проверке надзорных органов, учредителя Отсутствие замечаний: при 1 проверке при 2 и более проверках при отсутствии проверок наличие замечаний (-2 за каждое, но не более – 6)	Отсутствие предписаний (замечаний)	-6	9	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
1.2	-при проверке администрацией учреждения	Отсутствие предписаний (замечаний)	-4	1	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
2	Обеспечение своевременного и качественного предоставления отчетности (информации) в установленном порядке и установленные сроки, выполнение распоряжений руководства	Соблюдение сроков сдачи отчетов (информации)	-5	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
3	Обеспечение своевременной уплаты обязательных платежей, финансовой дисциплины				ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя
1	2	3	4	5	6
3.1	- работа по задолженности родительской платы	Отсутствие задолженности по родительской плате	0	4	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
3.2	- учет платежей за дополнительные услуги	Отсутствие задолженности за дополнительные услуги	0	1	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций, ремонтных работ, ремонта оборудования, инвентаря, мебели, механизмов и систем и т.п.				ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
4.1.	Своевременное формирование заявок на вызов специалистов для устранения технических неполадок Своевременная подача заявок Отсутствие своевременной заявки	В течение 2-х рабочих дней	- 5	2	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
4.2	Выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности в помещениях и на территории ДОУ Отсутствие замечаний при проверке администрации ДОУ Нарушение (каждый факт – 1, но не более – 5)		- 5	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
4.3	Сохранность оборудования и материально-технического комплекса ДОУ Наличие факта сохранности Отсутствие факта сохранности		- 5	0	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
5	Участие в работе и/или организация работы органов управления, представительных				ежемесячно , в течении квартала , следующего за

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя
1	2	3	4	5	6
	органов учреждения (уполномоченный по ГО и ЧС, ПБ, ОТ, председатель профсоюзной организации)				отчетным
5.1.	Организация качественной работы по охране труда, технике безопасности, ГО и ЧС	Приказ по учреждению	0	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
5.2.	Организация активной работы профсоюзной организации Председатель профсоюзной организации Члены профсоюзной организации	Приказ по учреждению	0	5  2	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
6	Отсутствие обоснованных (объективных) жалоб на деятельность учреждения, педагога	Отсутствие обоснованных жалоб	-5	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
7	Обеспечение систематического обновления сайта учреждения  - техническое сопровождение сайта - содержательное сопровождение сайта	1 раз в неделю, по мере необходимости	-5	10	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
8	Участие в деятельности по повышению/поддержке позитивного имиджа учреждения (через средства массовой информации и т.п.) Публикации с СМИ (каждый материал 5 баллов, но не более 10)	Наличие материала	0	10	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
9	Своевременная постановка детей на учет в «группу риска» и реестр детей, находящихся в социально опасном положении, выявление фактов детского неблагополучия,	Наличие факта	0	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным



№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя
1	2	3	4	5	6
	жестокое обращение с ребенком и т.п.				
10	Участие в реализации социокультурных проектов, конкурсах среди учреждений (с учетом степени участия и результата) -организатору -участнику Отсутствие факта участия Каждый факт участия На уровне города На уровне выше городского Очные (значимые) Заочные (интернет-конкурсы) Каждый факт 1-3 места на уровне города + 4, выше городского: очные + 6, заочные + 1	Согласно муниципальному заданию	0 5 7 1	10	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
11	Участие в работе по сопровождению молодых специалистов	Приказ по учреждению	0	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
12	Выполнение показателя муниципального задания по доле педагогов 1 и высшей квалификационной категории (в т.ч. с учетом отсутствия / наличия отрицательного заключения эксперта при оценке портфолио аттестующегося педагога) для зам.зав по ВМР (старших воспитателей) Выполнение показателей МЗ Превышение показателей на 5% и более Не выполнение показателей МЗ на 5% и более Наличие отрицательного экспертного заключения	Согласно муниципальному заданию	-5	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
13	Обеспечение своевременного	Согласно плану КПК	-5	5	ежемесячно , в течении

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя
1	2	3	4	5	6
	повышения квалификации работников учреждения (участие/организация участия) Организация своевременного прохождения КПК педагогами Отсутствие факта своевременного прохождения КПК педагогами				квартала , следующего за отчетным
14	Участие, организация участия в распространении опыта работы работников через публикации, выступления, участие в конкурсах и т.п. (с учетом степени участия и результата)				ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
14.1	Участие в конкурсах профессионального мастерства: Отсутствие фактов участия Каждый факт участия На уровне города На уровне выше городского Очные (значимые) Заочные (интернет-конкурсы) Каждый факт 1-3 места на уровне города +3 Выше городского: очные + 4; заочные + 1	Публикация, наличие сертификата	0 2 3 1	3	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
14.2	Распространение опыта работы в профессиональном сообществе через участие в конференциях, выступление в профессиональных сообществах, публикации и т.д. Каждый факт участия на уровне города на уровне выше городского: очное заочное	Наличие материала, сертификат, сборник	0	2	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
15	Участие в организации работы в рамках инновационных,	2 раза в квартал	0	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя
1	2	3	4	5	6
	экспериментальных площадок/деятельности, педагогических сообществ и т.п. (с учетом уровня (учреждение, город, край) и качества) Отсутствие фактов участия Участие в работе ЭП Руководство профессиональными сообществами (каждый факт) на уровне ДОУ – 3 балла на уровне города - 5 балла Участие в составе рабочей проблемной, творческой группы на уровне ДОУ – 1 балла на уровне города - 2 балла				о за отчетным
16	Улучшение материально-технических (методических) условий для реализации основной (дополнительной) общеобразовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС, доступности и безопасности образовательной среды; создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (медиаотеки, сайты, прессцентры, музеи учреждения и др.)				с момента присвоения, на срок действия звания  ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным  ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным
16.1	Наличие звания образцовых кабинетов, групп Педагоги за каждый вновь открытый или за каждый вновь открытый или вновь подтвердивший звание кабинет, группу +6	Наличие сертификата	0	6	ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным
16.2	Изготовление серии авторских игр и пособий, дидактических материалов, атрибутов, костюмов, оборудования и т.п. (+2б за каждое пособие и т.п., но не более +4б).	Наличие факта	0	4	ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя
1	2	3	4	5	6
17	Участие обучающихся/воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. (с учетом количества участников и результатов)				ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
17.1	С учетом количества участников и результатов Каждый факт участия На уровне города На уровне выше городского: Очные (значимые) Заочные (интернет-конкурсы) Каждый факт 1-3 места на уровне ДОУ +2 на уровне города +3 Выше городского: очные +2 заочные +1	Согласно муниципальному заданию Наличие сертификата 3  4 1	0	10	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
18	Системность в работе по сохранению и укреплению здоровья детей (с учетом количества и качества)				ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
18.1	Количество массовых мероприятий здоровьесберегающей направленности, организованных	не менее 1 в месяц, отчет, фотоотчет	-5 (отсутствие мероприятий)	4	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
18.2	Стабильный низкий процент заболеваемости	До 10%	-5 (рост заболеваемости)	3	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
18.3	Стабильный высокий процент посещаемости	Сад 85% и выше Ясли 75% и выше	-5 (отсутствие воспитанников без уважительных причин)	3	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
19	Травматизм во время образовательного процесса	Отсутствие	-5 (наличие травмы)	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
20	Участие в подготовке и проведении мероприятий/кампаний, акций и т.п.				ежемесячно , в течении квартала ,

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя
1	2	3	4	5	6
	(с учетом их уровня, охвата участников, степени участия, качества и специфики форм проведения и т.п.)				следующего за отчетным
20.1	Разработка и реализация ЗОК, ЛОК 1-факт участия 3-руководство и контроль за реализацией мероприятия	Приказ по учреждению	0	5	ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным
20.2	Участие в подготовке праздничных мероприятий (обыгрывание персонажей, оформление атрибутов, изготовление костюмов и т.д.) кроме профессиональных обязанностей 1-факт участия 2 – оформление помещений, изготовление костюмов, атрибутов 3 – исполнение ролей	Отчет о проведении мероприятия	0	5	ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным
21	Вовлечение воспитанников в дополнительную полезную занятость (в том числе организация профильной и предпрофильной подготовки) во внеурочное время (с учетом занятости детей разных приоритетных категорий, доли занятых детей, новизны форм организации занятости и т.п.)				ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным
21.1	Руководство дополнительной бесплатной образовательной услугой	Наличие программы, согласованной с методическим советом ДОУ	0	5	ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным
21.2	Охват детей, относящихся к различным категориям	ГР, СОП – 100% Опекаемые – 100%	-5 (наличие детей ГР и СОП, не охваченных дополнительной полезной занятостью)	2	ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным
21.3	Реализация планов	1 раз в месяц	-3 (несоблюдение)	3	ежемесячно

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя
1	2	3	4	5	6
	взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (школа, библиотеки, СЮН и т.д.)	Наличие договора между социальными партнерами	договора)		, в течении квартала , следующего за отчетным
22	Организация взаимодействия с родителями (с учетом степени новизны формы взаимодействия, количества участников, наличия обратной связи от социальных партнеров				ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
22.1	Работа с родителями детей «группы риска» и СОП Качественная работа по реализации ИПР Наличие замечаний по реализации ИПР Отсутствие детей «группы риска» и СОП	Наличие факта	-5 0	3	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
22.2	Реализация активных форм работы с родителями (деловая игра, собрание-праздник)	Отчет, наличие соответствующей документации (не реже 1 раза в квартал)	-3 (реже 1 раза в квартал)	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
23.2	Позитивная публичная оценка деятельности сотрудника	Книга отзывов и предложений	0	2	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
23	Участие в экспертной деятельности (в т.ч. членов жюри, комиссий и т.п.) На уровне города очное На уровне выше городского очное На уровне города заочное На уровне выше городского заочное	Приказ, сертификат	4 5 1 1	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
24	Проведение работ по дополнительному благоустройству территории учреждения	Наличие факта			единовременно, по факту работ
24.1	Участие в мероприятиях по уборке (субботник, трудовой десант), озеленению и	Наличие факта	- 5	2	единовременно, по факту работ

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя
1	2	3	4	5	6
	благоустройству территории ДООУ Отсутствие факта участия без уважительной причины Наличие факта участия (за каждый факт участия 1 балла, но не более 2)				
24.2	Участие в проведении мелкого ремонта (подготовка учреждения к приемке к новому учебному году, косметический ремонт и др) (за каждый факт участия +1б., но не более +3б.)	Наличие факта	0	3	единовременно, по факту работ
25	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся/воспитанников (промежуточной и итоговой аттестации, мониторинговых обследований и т.п.)	Доля воспитанников, овладевших ООП	-2 (менее 60%)	20	единовременно во втором квартале
26	Осуществление индивидуального сопровождения детей с особыми образовательными потребностями («группы риска», детей, находящихся в социально опасном положении, инвалидов и детей с ограниченными возможностями, одаренных детей и т.п.)				ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным
26.1	Индивидуальное сопровождение воспитанников с ОВЗ в группах общеразвивающей направленности (за каждого ребенка +2 балла, но не более +10)	Наличие факта	0	20	ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным
26.2	Индивидуальное сопровождение воспитанников семей находящихся на учете в ГР и СОП (за каждого ребенка +1 балл, но не более +10)	Наличие факта	0	20	ежемесячно, в течении квартала, следующего за отчетным

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Минимальный балл	Максимальный балл	Периодичность учета показателя
1	2	3	4	5	6
26.3	Индивидуальное сопровождение воспитанников раннего возраста в процессе адаптации к условиям детского сада (за каждого ребенка +2 балла, но не более +10)	Наличие факта	0	20	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
27	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии потребляемых ресурсов (электроэнергии, тепла, воды и т.п.)	Наличие факта	0	5	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
28	За выполнение особо важной, сложной интенсивной работы, особых поручений руководителя учреждения, не предусмотренных должностными обязанностями работника учреждения, за высокое качество и результативность работы по итогам года	По результатам работы	0	10	ежемесячно , в течении квартала , следующего за отчетным
	Итоговый балл				

Приложение 3  
к Положению об оценке  
эффективности труда, выплатах  
стимулирующего, компенсационного  
и социального характера работникам  
МАДОУ «Детский сад № 66\_»

**ОТЧЕТ**  
**по оценке эффективности труда**

в \_\_\_\_\_  
(период оценки)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), должность работника)



№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Фактическое значение показателя эффективности (данные работника)	Пояснения работника, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя)
1	2	3	4	5	6
1	<p>Результаты проведенных контрольных мероприятий (с учетом степени участия и результатов)</p> <p>- при проверке надзорных органов, учредителя</p> <p>-при проверке администрацией учреждения</p>				
2	<p>Обеспечение своевременного и качественного предоставления отчетности (информации) в установленном порядке и установленные сроки, выполнение распоряжений руководства</p>				
3	<p>Обеспечение своевременной уплаты обязательных платежей, финансовой дисциплины</p> <p>- работа по задолженности родительской платы</p> <p>- учет платежей за дополнительные услуги</p>				
4	<p>Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций,</p>				

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Фактическое значение показателя эффективности (данные работника)	Пояснения работника, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя)
1	2	3	4	5	6
	ремонтных работ, ремонта оборудования, инвентаря, мебели, механизмов и систем и т.п.				
5	Участие в работе и/или организация работы органов управления, представительных органов учреждения (уполномоченный по ГО и ЧС, ПБ, ОТ, председатель профсоюзной организации)				
6	Отсутствие обоснованных (объективных) жалоб на деятельность учреждения, педагога				
7	Обеспечение систематического обновления сайта учреждения  - техническое сопровождение сайта - содержательное сопровождение сайта				
8	Участие в деятельности по повышению/поддержке позитивного имиджа учреждения (через средства массовой информации и т.п.)				
9	Своевременная постановка детей на учет в «группу риска» и реестр детей, находящихся в социально опасном положении, выявление фактов детского неблагополучия, жестокого обращения с ребенком и т.п.				
10	Участие в реализации				

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Фактическое значение показателя эффективности (данные работника)	Пояснения работника, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя)
1	2	3	4	5	6
	социокультурных проектов, конкурсах среди учреждений (с учетом степени участия и результата)  -организатору  -участнику				
11	Участие в работе по сопровождению молодых специалистов				
12	Выполнение показателя муниципального задания по доле педагогов 1 и высшей квалификационной категории (в т.ч. с учетом отсутствия / наличия отрицательного заключения эксперта при оценке портфолио аттестующегося педагога)				
13	Обеспечение своевременного повышения квалификации работников учреждения (участие/организация участия)				
14	Участие, организация участия в распространении опыта работы работников через публикации, выступления, участие в конкурсах и т.п. (с учетом степени участия и результата)				
11	Участие в организации работы в рамках инновационных, экспериментальных площадок/деятельности, педагогических сообществ и т.п. (с учетом уровня				

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Фактическое значение показателя эффективности (данные работника)	Пояснения работника, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя)
1	2	3	4	5	6
	(учреждение, город, край) и качества)				
12	Улучшение материально-технических (методических) условий для реализации основной (дополнительной) общеобразовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС, доступности и безопасности образовательной среды; создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (медиаотеки, сайты, прессцентры, музеи учреждения и др.)				
13	Участие обучающихся/воспитанников в конкурсах, соревнованиях и т.п. (с учетом количества участников и результатов)				
14	Системность в работе по сохранению и укреплению здоровья детей (с учетом количества и качества)				
15	Травматизм во время образовательного процесса				
16	Участие в подготовке и проведении мероприятий/кампаний, акций и т.п. (с учетом их уровня, охвата участников, степени участия, качества и специфики форм проведения и т.п.)				
17	Вовлечение воспитанников в дополнительную				

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Фактическое значение показателя эффективности (данные работника)	Пояснения работника, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя)
1	2	3	4	5	6
	полезную занятость (в том числе организация профильной и предпрофильной подготовки) во внеурочное время (с учетом занятости детей разных приоритетных категорий, доли занятых детей, новизны форм организации занятости и т.п.)				
18	Организация взаимодействия с родителями (с учетом степени новизны формы взаимодействия, количества участников, наличия обратной связи от социальных партнеров				
19	Участие в экспертной деятельности (в т.ч. членов жюри, комиссий и т.п.)				
20	Проведение работ по дополнительному благоустройству территории учреждения				
21	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся/воспитанников (промежуточной и итоговой аттестации, мониторинговых обследований и т.п.)				
22	Осуществление индивидуального сопровождения детей с особыми образовательными потребностями («группы риска», детей, находящихся в социально опасном положении, инвалидов и детей с				

№ п/п	Наименование показателя эффективности	Плановое значение показателя эффективности	Фактическое значение показателя эффективности (данные работника)	Пояснения работника, электронные ссылки (при необходимости)	Фактическое значение показателя эффективности (данные непосредственного руководителя)
1	2	3	4	5	6
	ограниченными возможностями, одаренных детей и т.п.)				
23	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии потребляемых ресурсов (электроэнергии, тепла, воды и т.п.)				
24	Проведение работ по дополнительному благоустройству территории учреждения				
26	Осуществление индивидуального сопровождения детей с особыми образовательными потребностями («группы риска», детей, находящихся в социально опасном положении, инвалидов и детей с ограниченными возможностями, одаренных детей и т.п.)				
27	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии потребляемых ресурсов (электроэнергии, тепла, воды и т.п.)				
28	За выполнение особо важной, сложной интенсивной работы, особых поручений руководителя учреждения, не предусмотренных должностными обязанностями работника учреждения, за высокое качество и результативность работы по итогам года				

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя эффективности</b>	<b>Плановое значение показателя эффектив-ности</b>	<b>Фактическое значение показателя эффектив-ности (данные работника)</b>	<b>Пояснения работника, электрон- ные ссылки (при необходи- мости)</b>	<b>Фактическое значение показателя эффектив-ности (данные непосред- ственного руководи-теля)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
	Итоговый балл				