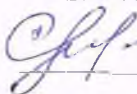


УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБДОУ «Црр - д/с № 4»
Иванова А.В.
Приказ от «29» сентября 2023 г. № 82 - а



ПРИНЯТО
на общем собрании работников МБДОУ «Црр – д/с № 4»
«29» сентября 2023 г., протокол № 1

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации
«29» сентября 2023 г.

 Миронова С.В.

**Положение о порядке и условиях установления выплат
стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 4»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», постановления администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», Положения «Об управлении образования администрации города Тулы», в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом.

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается на общем собрании работников Учреждения и утверждается директором Учреждения.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Для подготовки предложений руководителю Учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат в Учреждении приказом руководителя создается комиссия по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия), действующая на основании настоящего Положения.

2.2. Комиссия анализирует результаты труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждения за определенный период, а также служебные записки заместителей директора МБДОУ «Црр-д/с№ 4» с мотивированным обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе сотрудников, предложением по их размеру и сроку, на который они устанавливаются.

2.3. Решение Комиссии с рекомендациями об установлении видов и размеров стимулирующих выплат конкретным работникам Учреждения оформляется протоколом за подписью председателя Комиссии и представляется директору МБДОУ «Црр-д/с№ 4» в двухдневный срок с момента проведения заседания Комиссии.

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор МБДОУ «Црр-д/с№ 4» с учетом решения Комиссии.

2.5. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом директора, в котором указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата (на срок не более трех месяцев).

2.6. Директор МБДОУ «Црр-д/с№ 4» имеет право с учетом качества работы и личного вклада отдельных работников, наличия финансовых средств изменить размер стимулирующих выплат, рекомендованный Комиссией.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах выделенных бюджетных ассигнований фонда оплаты труда на текущий финансовый год, а также за счет средств от приносящей доход деятельности и фиксируются в установленном порядке по согласованию с представительным органом работников.

3.2. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется Учреждением самостоятельно на основе анализа данных МКУ-ЦБ по МОУ г. Тулы о плановом фонде и фактических расходах оплаты труда с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

3.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональный повышающий коэффициент;
- премия.

4. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке.

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу ставке, окладу устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы Учреждения в целом.

4.2. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, - 3,0.

4.3. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, работникам учреждения не носит обязательный характер.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке, устанавливается ежемесячно (или ежеквартально).

4.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника с учетом решения Комиссии.

4.6. При принятии решения об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу учитывается уровень профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы сотрудника и другие факторы.

4.7. Критерии установления и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам

Учреждения приведены в пунктах 4.7.1, 4.7.2, 4.7.3, 4.7.4, по категориям работников:

4.7.1. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) педагогических работников Учреждения

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Оперативное освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, в т. ч. социальных сетях и на сайте учреждения	0,2
2.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства: - в учреждении; - на муниципальном уровне; - на областном уровне	до 0,4 0,1 0,2 0,4
3.	Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация, внедрение программ, проектов	0,5
4.	Участие в проведении праздников, развлечений, мероприятий: создание костюмов, образов, декораций, подбор музыкального сопровождения, исполнение ролей.	0,3
5.	Участие в работе методических объединений	0,3
6.	Индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного эффекта и повышению престижа учреждения, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	0,3
7.	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения	0,3
8.	Участие в работе комиссий учреждения, педагогических советов	0,3
9.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (презентаций, учебных фильмов, пособий) и их использование в учебном процессе. Презентация работы.	0,4
	ИТОГО:	3,0

4.7.2. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам работников Учреждения, занимающих должности служащих

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Оперативное освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, в т. ч. социальных сетях и на сайтах учреждения.	0,3
2.	Общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости.	0,5
3.	Уровень документооборота превышающий, установленные нормы.	0,3
4.	Работа с людьми без личностных конфликтов.	0,1
5.	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении	0,3

	рабочей нагрузки.	
6.	Индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного эффекта и повышению престижа учреждения.	0,3
7.	Высокая степень ответственности работника.	0,5
8.	Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя.	0,5
9.	Активное участие в работе органов самоуправления.	0,2
	ИТОГО:	3,0

4.7.3. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников, осуществляющие деятельность по профессиям рабочих, УВП

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости.	0,5
2.	Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование Учреждения.	0,5
3.	Работа с людьми без личностных конфликтов.	0,5
4.	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки.	1,0
5.	Высокая степень ответственности работника.	0,5
	ИТОГО:	3,0

4.7.4. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу медицинских работников Учреждения

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости.	0,5
2.	Работа с людьми без личностных конфликтов.	1,0
3.	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки.	0,5
4.	Индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного эффекта и повышению престижа учреждения.	0,5
5.	Профессиональные знания, умения и навыки работника.	0,25
6.	Высокая степень ответственности работника.	0,25
	ИТОГО:	3,0

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Премия устанавливается в процентах от должностного оклада работника, и рассчитывается за фактическое отработанное время.

5.3. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

5.4. Премия по итогам работы выплачивается за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 1), в том числе за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Размер премии по итогам работы устанавливается в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения, но не более 300 %.

5.5. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Качество выполняемой работы определяется показателями (Приложение 2).

Размер премии за качество выполняемой работы устанавливается в соответствии с Приложением 2 настоящего Положения, но не более 300%.

5.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- а) интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.) - до 50%;
- б) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации – до 50%;
- в) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения- до 50%;
- г) непосредственное участие в реализации национальных проектов- до 100%.

6. Условия снятия, снижения стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера не назначаются или снижаются по решению руководителя учреждения на основании служебных записок заместителей руководителя **в следующих случаях:**

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором,
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства Учреждения или договорными обязательствами,
- низкая оценка вклада работника в деятельность и достижения Учреждения,
- ухудшение качества или снижения объема выполняемой работы,
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов,
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства или администрации Учреждения,
- наличия претензий, рекламаций, жалоб со стороны потребителей образовательных услуг,
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности,
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения.

7. Порядок принятия настоящего Положения

7.1 Положение обсуждается и принимается на общем собрании работников Учреждения, вводится в действие приказом руководителя Учреждения с указанием даты введения.

7.2 Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке принятия основного документа.

Приложение № 1
к Положению об установлении стимулирующих выплат
работникам МБДОУ «Црр-д/с№ 4»

**Показатели эффективности деятельности по итогам работы
(за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)**

**1. Показатели эффективности
деятельности заместителя директора
МБДОУ «Црр-д/с№ 4»**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Выполнение показателей муниципального задания		0-30	30б
2.	Создание оптимально насыщенной, целостной, многофункциональной, трансформирующейся среды, обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы: - соответствие ФГОС ДО; - соответствие приоритетным направлениям; - организация удовлетворения индивидуальных потребностей каждого ребенка.		0-45	45б 15б 15б 15б
3.	Обеспечение информационной открытости: - в СМИ; - открытие и обновление собственной странички на сайте МБДОУ и в сети Интернет,		0-30	30б 20б 10б
4.	Сохранение контингента воспитанников (среднемесячный процент посещаемости): - $\geq 80\%$ - $\geq 70\%$ - $\geq 65\%$		0-30	30б 15б 10б 5б
5.	Представление опыта МБДОУ на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня;		0-65	65 б 30б 20 б 15б
6.	Положительная (устойчивая) динамика расширения спектра дополнительных образовательных услуг:		0-30	30б

	- по поддержке одаренных детей; - по поддержке детей с ОВЗ и (или) с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации; - по запросам родителей (законных представителей); - разработка и реализация рабочих программ			10б 10б 5б 5б
7.	Организация участия в конкурсах педагогических работников и учреждения в целом: - международного, всероссийского уровней; - регионального, - муниципального, - внутри центра.		0-40	40б 15б 10б 5б 5б
8.	Эффективное сотрудничество с социальными партнерами МБДОУ: - 1 и более проведенных совместных мероприятий на разных уровнях; - доля участия педагогов (50%).		0-20	20б 10б 10б
9.	Высокий показатель независимой оценки качества образования: от 70%до 100% меньше 70%		0-10	10б 10б 0б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

2. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе МБДОУ «Црр-д/с№ 4»

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, аналитических справок и т.п.; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных помещений.		0-40	40б 20б 20б
2.	Работа со спонсорами, обслуживающими организациями по улучшению условий пребывания детей и сотрудников в МБДОУ: - обеспечение комплексной безопасности		0-60	60б 20б

	учреждения; - своевременная работа по исправности игрового оборудования и оборудования рабочего места сотрудников с целью предупреждения травматизма; - своевременное выявление потребности в проведении ремонтных работ помещений.			20 б
				20 б
3.	Обеспечение исправности технологического, сантехнического оборудования и его сохранности, бесперебойного функционирования всех коммуникаций МБДОУ: - своевременное реагирование на аварийные ситуации; - своевременное предупреждение поломки технологического оборудования; - своевременное предупреждение поломки санитарно-технического оборудования.		0-50	50б
				25б
				15б
				15б
4.	Эффективность контроля за организацией работы младшего обслуживающего персонала: - по соблюдению санитарного состояния МБДОУ; - по соблюдению санитарного состояния территории МБДОУ.		0-50	50б
				25б
				25б
5.	Отсутствие нарушений при проведении закупок в рамках ФЗ-44: - соблюдению сроков размещения заказов; - своевременное предоставление нужд МБДОУ; - своевременная работа по исполнению условий контракта.		0-100	100б
				50б
				25б
				25б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
	Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту			

3. Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством «Црр-д/с№ 4»

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, аналитических справок и т.п.;		0-40	40б
				20б

	- своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных помещений.			20б
2.	Работа со спонсорами, обслуживающими организациями по улучшению условий пребывания детей и сотрудников в МБДОУ: - обеспечение комплексной безопасности учреждения - своевременная работа по исправности игрового оборудования и оборудования рабочего места сотрудников с целью предупреждения травматизма; - своевременное выявление потребности в проведении ремонтных работ помещений.		0-60	60б 20б 20б 20б
3.	Обеспечение исправности технологического, сантехнического оборудования и его сохранности, бесперебойного функционирования всех коммуникаций МБДОУ: - своевременное реагирование на аварийные ситуации; - своевременное предупреждение поломки технологического оборудования; - своевременное предупреждение поломки санитарно-технического оборудования.		0-50	50б 25б 15б 15б
4.	Эффективность контроля за организацией работы младшего обслуживающего персонала: - по соблюдению санитарного состояния МБДОУ; - по соблюдению санитарного состояния территории МБДОУ.		0-50	50б 25б 25б
5.	Отсутствие нарушений при проведении закупок в рамках ФЗ-44: - своевременное предоставление нужд МБДОУ; - своевременная работа по исполнению условий контракта.		0-30	30б 15б 15б
6.	Работа со спонсорами, обслуживающими организациями по улучшению условий пребывания детей и сотрудников в МБДОУ: - своевременная работа по исправности игрового оборудования и оборудования рабочего места сотрудников с целью предупреждения травматизма; - своевременное выявление потребности в		0-30	30б 20б 10б

	проведении ремонтных работ.			
8.	Эффективность работы по своевременному учету вверенного имущества: - отсутствие замечаний контролирующих органов; - своевременное оформление документов и постановка на учет имущества по договорам дарения, контроль за использованием вверенного имущества по целевому назначению.		0-40	40б 30б 10б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

4. Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя МБДОУ «Црр-д/с№ 4»

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, аналитических справок и т.п.; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных помещений		0-50	50б 25б 25б
2.	Создание оптимально насыщенной, целостной, многофункциональной, трансформирующейся среды, обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы: - соответствие ФГОС ДО; - соответствие приоритетным направлениям; - организация удовлетворения индивидуальных потребностей каждого ребенка.		0-30	30б 10б 10б 10б
3.	Обеспечение информационной открытости: - в СМИ; - открытие и обновление собственной странички на сайте МБДОУ и в сети Интернет,		0-20	20б 10б 10б
4.	Высокий уровень обеспечения организации учебно-воспитательной, методической, культурно-массовой работы.		0-50	50б

	- высокий показатель независимой оценки качества (от 70% до 100%); - эффективное сотрудничество с социальными партнерами; - эффективность работы взаимодействия с родителями (законными представителями): выявление и пропаганда лучшего опыта семейного воспитания; - эффективность работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (низкий уровень заболеваемости воспитанников); - показатель индивидуального обучения педагогического состава способствующего достижению высокого уровня профессионализма (от 70% до 100%).			10б 10б 10б 10б 10б
5.	Представление опыта МБДОУ на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня;		0-60	60б 30б 20б 10б
6.	Положительная динамика выявления и сопровождения: - одаренных детей; - детей с ОВЗ и (или) с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации.		0-20	20б 10б 10б
7.	Эффективность предоставления дополнительных образовательных услуг: - 100% удовлетворенность запросов потребителей доп.услуг; - наличие призов и победителей.		0- 20	20б 10б 10б
8.	Организация участия в конкурсах педагогических работников, учреждения и собственное участие к конкурсах: - международного, всероссийского уровней; - регионального, - муниципального, - внутри Центра		0-50	50б 20б 15б 10б 5б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

5. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Црр-д/с№ 4» воспитателя, инструктора по физической культуре

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов по образовательной деятельности детьми (проекты, конспекты открытых мероприятий и т.п.) - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий 		0-30	<p>30б</p> <p>15б</p> <p>15б</p>
2.	<p>Создание оптимально насыщенной, целостной, многофункциональной, трансформирующейся среды, обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие ФГОС ДО; - соответствие приоритетным направлениям; - организация удовлетворения индивидуальных потребностей каждого ребенка. 		0-30	<p>30б</p> <p>10б</p> <p>10б</p> <p>10б</p>
3.	<p>Обеспечение информационной открытости:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в СМИ; - открытие и обновление собственной странички на сайте МБДОУ и в сети Интернет, 		0-20	<p>20б</p> <p>10б</p> <p>10б</p>
4.	<p>Высокий уровень обеспечения организации учебно-воспитательной, методической, культурно-массовой работы.</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий показатель независимой оценки качества (от 70% до 100%); - эффективное сотрудничество с социальными партнерами; - эффективность работы взаимодействия с родителями (законными представителями): выявление и пропаганда лучшего опыта семейного воспитания; - эффективность работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (низкий уровень заболеваемости воспитанников); 		0-40	<p>40б</p> <p>10б</p> <p>10б</p> <p>10б</p> <p>10б</p>
5.	<p>Представление опыта работы на публичных</p>		0-60	60б

	мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня;			30б 20б 10б
6.	Положительная динамика выявления и сопровождения: - одаренных детей; - детей с ОВЗ и (или) с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации.		0-20	20б 10б 10б
7.	Эффективность работы по участию воспитанников в конкурсах различных уровней: - наличие победителей; - наличие призеров.		0- 20	20б 10б 10б
8.	Участие в конкурсах различных уровней: - международного, всероссийского; - регионального, - муниципального, - внутри Центра		0-50	50б 20б 15б 10б 5б
9.	Сохранение контингента воспитанников (среднемесячный процент посещаемости): - $\geq 80\%$ - $\geq 70\%$ - $\geq 65\%$		0-30	30б 15б 10б 5б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

6. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Црр-д/с№ 4» педагога дополнительного образования

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов по образовательной деятельности детьми (проекты, конспекты открытых мероприятий и т.п.) - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий		0-40	40б 20б 20б
2.	Создание оптимально насыщенной,		0-30	30б

	<p>целостной, многофункциональной, трансформирующейся среды, обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие ФГОС ДО; - соответствие приоритетным направлениям; - организация удовлетворения индивидуальных потребностей каждого ребенка. 			<p>10б</p> <p>10б</p> <p>10б</p>
3.	<p>Обеспечение информационной открытости:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в СМИ; - открытие и обновление собственной странички на сайте МБДОУ и в сети Интернет, 		0-20	<p>20б</p> <p>10б</p> <p>10б</p>
4.	<p>Высокий уровень обеспечения организации учебно-воспитательной, методической, культурно-массовой работы.</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий показатель независимой оценки качества (от 70% до 100%); - эффективное сотрудничество с социальными партнерами; - эффективность работы взаимодействия с родителями (законными представителями): выявление и пропаганда лучшего опыта семейного воспитания; - эффективность работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников (низкий уровень заболеваемости воспитанников); - показатель индивидуального обучения педагогического состава способствующего достижению высокого уровня профессионализма (от 70% до 100%). 		0-50	<p>50б</p> <p>10б</p> <p>10б</p> <p>10б</p> <p>10б</p> <p>10б</p>
5.	<p>Представление опыта работы на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях):</p> <ul style="list-style-type: none"> - регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня; 		0-60	<p>60б</p> <p>30б</p> <p>20б</p> <p>10б</p>
6.	<p>Положительная динамика выявления и сопровождения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - одаренных детей; - детей с ОВЗ и (или) с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации. 		0-20	<p>20б</p> <p>10б</p> <p>10б</p>
7.	<p>Эффективность предоставления дополнительных образовательных услуг:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100% удовлетворенность запросов потребителей допусслуг; - наличие призёров и победителей конкурсов различного уровня среди воспитанников. 		0- 30	<p>30б</p> <p>10б</p> <p>20б</p>

8.	Участие в конкурсах различных уровней: - международного, всероссийского; - регионального, - муниципального, - внутри Центра		0-50	50б 20б 15б 10б 5б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

7. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Црр-д/с№ 4» музыкального руководителя

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов по образовательной деятельности детьми (проекты, конспекты открытых мероприятий и т.п.) - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий		0-40	40б 20б 20б
2.	Создание оптимально насыщенной, целостной, многофункциональной, трансформирующейся среды, обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы: - соответствие ФГОС ДО; - соответствие приоритетным направлениям; - организация удовлетворения индивидуальных потребностей каждого ребенка.		0-30	30б 10б 10б 10б
3.	Обеспечение информационной открытости: - в СМИ; - открытие и обновление собственной странички на сайте МБДОУ и в сети Интернет,		0-20	20б 10б 10б
4.	Высокий уровень обеспечения организации учебно-воспитательной, культурно-массовой работы. - высокий показатель независимой оценки качества (от 70% до 100%); - эффективное сотрудничество с социальными партнерами; - эффективность работы взаимодействия с родителями (законными представителями):		0-50	50б 10б 10б 10б

	выявление и пропаганда лучшего опыта семейного воспитания; - высокий уровень проведения утренников; - высокий уровень проведения тематических мероприятий.			10б 10б
5.	Представление опыта работы на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня		0-60	60б 30б 20б 10б
6.	Положительная динамика выявления и сопровождения: - одаренных детей; - детей с ОВЗ и (или) с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации.		0-20	20б 10б 10б
7.	Эффективность работы по участию воспитанников в конкурсах различных уровней: - наличие победителей; - наличие призёров.		0- 30	30б 20б 10б
8.	Участие в конкурсах различных уровней: - международного, всероссийского; - регионального, - муниципального, - внутри Центра		0-50	50б 20б 15б 10б 5б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

8. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Црр-д/с№ 4» педагога - психолога

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов по образовательной деятельности детьми (проекты, конспекты открытых мероприятий и т.п.) - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий		0-40	40б 20б 20б

2.	Создание оптимально насыщенной, целостной, многофункциональной, трансформирующейся среды, обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы: - соответствие ФГОС ДО; - соответствие приоритетным направлениям; - организация удовлетворения индивидуальных потребностей каждого ребенка.		0-30	30б 10б 10б 10б
3.	Обеспечение информационной открытости: - в СМИ; - открытие и обновление собственной странички на сайте МБДОУ и в сети Интернет,		0-20	20б 10б 10б
4.	Высокий уровень обеспечения организации учебно-воспитательной, культурно-массовой работы. - высокий показатель независимой оценки качества (от 70% до 100%); - эффективное сотрудничество с социальными партнерами; - эффективность работы взаимодействия с родителями (законными представителями): выявление и пропаганда лучшего опыта семейного воспитания; - высокий уровень создания и поддержания благоприятного психологического климата всех участников образовательного процесса		0-50	50б 10б 10б 10б 20б
5.	Представление опыта работы на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня		0-60	60б 30б 20б 10б
6.	Положительная динамика выявления и сопровождения: - одаренных детей; - детей с ОВЗ и (или) с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации.		0-50	50б 25б 25б
7.	Участие в конкурсах различных уровней: - международного, всероссийского; - регионального, - муниципального, - внутри Центра		0-50	50б 20б 15б 10б 5б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

9. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Црр-д/с№ 4» учителя-логопеда

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов по образовательной деятельности детьми (проекты, конспекты открытых мероприятий и т.п.) - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий 		0-40	<p>40б</p> <p>20б</p> <p>20б</p>
2.	<p>Создание оптимально насыщенной, целостной, многофункциональной, трансформирующейся среды, обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие ФГОС ДО; - организация удовлетворения индивидуальных потребностей каждого ребенка; - создание элементов образовательной инфраструктуры логопедического кабинета: соответствие оснащения тематическому планированию 		0-30	<p>30б</p> <p>10б</p> <p>10б</p> <p>10б</p>
3.	<p>Обеспечение информационной открытости:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в СМИ; - открытие и обновление собственной странички на сайте МБДОУ и в сети Интернет, 		0-20	<p>20б</p> <p>10б</p> <p>10б</p>
4.	<p>Высокий уровень обеспечения организации учебно-воспитательной, культурно-массовой работы.</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий показатель независимой оценки качества (от70% до 100%); - эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями) по коррекционной работе с детьми: 100 % родителей детей, не зачисленных на занятия охвачены индивидуальной консультацией (по запросу); - высокий уровень просветительской и профилактической работы по нарушению речи у детей среди педагогического состава; - 100% воспитанников имеют индивидуальную коррекционно – развивающую программу 		0-50	<p>50б</p> <p>10б</p> <p>20б</p> <p>10б</p> <p>10б</p>

	развития;			
5.	Представление опыта работы на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня		0-60	60б 30б 20б 10б
6.	Эффективность коррекционной работы детей с ОВЗ: - У 100 % воспитанников наблюдается стойкая положительная динамика.		0-20	20б 20б
7.	Эффективность работы по участию воспитанников в конкурсах различных уровней: - наличие победителей; - наличие призёров.		0- 30	30б 20б 10б
8.	Участие в конкурсах различных уровней: - международного, всероссийского; - регионального, - муниципального, - внутри Центра		0-50	50б 20б 15б 10б 5б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**10. Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала
МБДОУ «Црр-д/с№ 4» младшего воспитателя**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнение поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий;		0-40	40б 20б 20б
2.	Активное участие в осуществлении воспитательно-образовательных функций и охраны жизни и здоровья детей: - во время подготовки и проведения занятий с детьми; - в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий,		0-30	30б 15б 15б
3.	Сохранение контингента воспитанников (среднемесячный процент посещаемости): - $\geq 80\%$		0-30	30б 15б

	- $\geq 70\%$ - $\geq 65\%$			10б 5б
4.	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований: - по содержанию помещений; - по организации питания.		0-200	200б 100б 100б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

11. Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала МБДОУ «Црр-д/с№ 4» дежурного по режиму

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Эффективность деятельности по обеспечению комплексной безопасности учреждения: - четкое исполнение контрольно-пропускного режима и требований по безопасности учреждения - контроль за отсутствием посторонних предметов на территории учреждения и в здании, за целостностью ограждения; - своевременность, четкое исполнение соответствующих инструкций и распоряжений при возникновении ЧС		0-150	150б 50б 50б 50б
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий; - сохранение целостности охраняемого объекта, имущества учреждения во время дежурства, постоянный контроль за функционированием здания.		0-150	150б 100б 50б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**12. Показатели эффективности деятельности служащих МБДОУ «Црр-д/с№ 4»
специалист по кадрам**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1. Показатели деятельности по итогам работы за месяц				
1.	<p>Высокий уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов по кадровой деятельности; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий 		0-90	<p>90б</p> <p>40б</p> <p>50б</p>
2.	<p>Эффективность деятельности по обеспечению МБДОУ квалифицированными кадрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систематический учет текущей и потенциальной потребности учреждения в персонале, планирование людских ресурсов; - стабилизация и постоянство кадрового состава и минимизация увольнений (своевременное выявлять причины «текучки» и по возможности её устранение); - организация своевременного обучения персонала и роста его квалификации, взаимодействие с образовательными организациями. 		0-110	<p>110б</p> <p>30б</p> <p>50б</p> <p>20б</p>
3.	<p>Эффективность работы с кадрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение баланса в интересах работников и организации (соблюдая интересы работников не нанести ущерб организации и наоборот), урегулирование правовых проблем; - Своевременное и правильное оформление трудовых книжек, книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, личных дел работников. 		0-100	<p>100б</p> <p>50б</p> <p>50б</p>
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**13. Показатели эффективности деятельности служащих МБДОУ «Црр-д/с№ 4»
делопроизводителя, документоведа**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - эффективность работы по осуществлению контроля за своевременностью, достоверностью подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов всеми работниками центра; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий		0-80	80б 40б 40б
2.	Обеспечение высокого уровня организации рабочего процесса: - Освоение новых программ и технологий в современных социально-экономических условиях; - ведение электронного документооборота; - обеспечение единого порядка документирования; - построение информационно-поисковых систем; - своевременная подготовка документов к передаче в архив в соответствии с действующими нормативами; - организации эффективной работы с документами, сокращение документооборота		0-220	220б 50б 50б 50б 50б 20б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**14. Показатели эффективности деятельности служащих МБДОУ «Црр-д/с№ 4»
экономиста, системного администратора**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов; - своевременность и четкость выполнение		0-110	110б 50б

	поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий.			60б
2.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере ФЗ-№44: - своевременное размещение информации на сайтах: www.bus.gov.ru , ЕИС; - эффективное проведение конкурсных процедур (% экономии денежных средств); - эффективность разработки плана закупок, своевременность внесения изменений в план закупок		0-150б	150б 50б 50б 50б
3.	Обеспечение бесперебойной работы информационно-коммуникационных технологий: - своевременное обновление программ, драйверов оборудования; - Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков, необходимых для более качественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором		0-40б	40б 20б 20б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**15. Показатели эффективности деятельности
медицинской сестры диетической МБДОУ «Црр-д/с № 4»**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов по организации питания; - своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий.		0-90	90б 30б 30б 30б
2.	Эффективность работы по организации питания: - эффективность контроля за организацией питания в группах; - эффективность контроля за технологией		0-90	90б 30б 30б

	приготовления блюд, нормой готовых блюд; - разработка и освоение новых блюд с соблюдением требованиями СанПиН,			30б
3.	Снижение заболеваемости среди детей и сохранение контингента воспитанников: - сохранение контингента воспитанников (среднемесячный процент посещаемости): - $\geq 80\%$ - $\geq 70\%$ - $\geq 65\%$		0-30б	30б 15б 10б 5б
4.	Проведение санитарно-просветительской работы: - по популяризации здорового образа жизни среди работников центра и родителей (законных представителей); - по предупреждению распространению инфекционных и паразитарных заболеваний в учреждении и семье; - отсутствие вспышек инфекционных и паразитарных заболеваний		0-90	90б 30б 30б 30б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**16. Показатели эффективности деятельности
медицинской сестры МБДОУ «Црр-д/с№ 4»**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов; - своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий.		0-100	100б 40б 30б 30б
2.	Снижение заболеваемости среди детей и сохранение контингента воспитанников: - сохранение контингента воспитанников (среднемесячный процент посещаемости): - $\geq 80\%$		0-40б	40б 25б

	- $\geq 70\%$ - $\geq 65\%$			10б 5б
3.	Проведение санитарно-просветительской работы: - по популяризации здорового образа жизни среди работников центра и родителей (законных представителей); - по предупреждению распространению инфекционных и паразитарных заболеваний в учреждении и семье.		0-60	60б 30б 30б
4.	Участие в обеспечении безопасности обучающихся: - эффективный контроль по предупреждению травматизма обучающихся при организации занятий в бассейне, спортивном зале, на спортивной и групповых площадках; - активное участие по предупреждению травматизма при проведении массовых мероприятий (соревнований, спортивных игр, эстафет, спортивных праздников и т.п.)		0-100	100б 50б 50б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

17. Показатели эффективности деятельности повара МБДОУ «Црр-д/с№ 4»

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнение поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий.		0-100	100б 40б 60б
2.	Эффективная работа по сохранению материальных ценностей: - рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств; - система работы по соблюдению норм расхода товарно-материальных ценностей; - исполнение правил эксплуатации вверенного оборудования.		0-100	90б 30б 30б 40б
3.	Соблюдение СанПин: - строгое соблюдение режима питания		0-100	100б

	(соблюдение графика выдачи пищи); - обеспечение качественного питания, соблюдение технологии приготовления блюд, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы; - качество содержания рабочего места, соблюдение требований к спецодежде, внешнему виду.			30б 40б 30б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**18. Показатели эффективности деятельности по профессиям
рабочих МБДОУ «Црр-д/с№ 4»
кастелянша**

№	Показатели эффективности	Представленн ые материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнение поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий;		0-100	50б 50б 50б
2.	Эффективная работа по учету материальных ценностей: - участие в организации работы по эффективному использованию и сохранности мягкого инвентаря; - своевременная работа по организации приема, ремонту и соответствующему хранения мягкого инвентаря; - отсутствие излишек и недостачи по результатам общественного контроля; - своевременная работа по подготовке к списанию вверенных материальных ценностей.		0-100	100б 30б 30б 30б 10б
3.	Работа по обеспечению образовательного процесса: - дизайн и пошив сценических костюмов для детей и взрослых; - дизайн и пошив декораций.		0-100	100б 50б 50б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**19. Показатели эффективности деятельности по профессиям
рабочих МБДОУ «Црр-д/с№ 4»
машинист по стирке и ремонту спецодежды**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критерию
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнения поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий;		0-50	506 256 256
2.	Эффективная работа по учету и сохранности материальных ценностей: - участие в организации работы по эффективному использованию и сохранности мягкого инвентаря; - отсутствие излишек и недостачи по результатам общественного контроля; - рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств (чистящие, моющие).		0-150	1506 506 506 506
3.	Соблюдение СанПин: - обеспечение качественного содержания вверенных помещений, оборудования; - система работы по соблюдению правил обработки белья.		0-100	506 506 506
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**20. Показатели эффективности деятельности по профессиям рабочих
МБДОУ «Црр-д/с№ 4»
кладовщик**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критерию
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей;		0-100	1006 506 256

	- своевременность и четкость выполнение поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий.			256
2.	Эффективная работа по соблюдению СанПин: - система качества работы по обеспечению санитарно-гигиенического состояния закрепленных помещений и вверенного оборудования; - система качества приема продуктов, своевременное реагирование на необходимость замены продуктов.		0-50	506 256 256
3.	Эффективная работа по учету материальных ценностей: - участие в организации работы по эффективному использованию материальных ценностей; - своевременная работа по организации приема и соответствующего хранения материальных ценностей; - отсутствие излишек и недостачи по результатам обществу.		0-150	1506 506 506 506
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**21. Показатели эффективности деятельности по профессиям рабочих
МБДОУ «Црр-д/с№ 4»
кухонный рабочий**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнение поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий;		0-50	506 256 256
2.	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований: - система качества работы по обеспечению санитарно-гигиенического состояния всех цехов пищеблока; - система качества работы по обеспечению санитарно-гигиенического состояния оборудования; - соблюдение правил и сроков обработки		0-150	1506 506 506 506

	сырых продуктов;			
3.	Эффективная работа по сохранению материальных ценностей: - рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств (чистящие, моющие); - исполнение правил эксплуатации вверенного оборудования.		0-100	100б 50б 50б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**22. Показатели эффективности деятельности по профессиям рабочих
МБДОУ «Црр-д/с№ 4»
дворник**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий; - Своевременная работа по ликвидации снежных заносов, наледи, окосу травы, подстриганию кустов, уборке листвы;		0-100	100б 50б 50б
2.	Эффективность деятельности по обеспечению безопасности учреждения: - - контроль за отсутствием посторонних предметов на территории учреждения, за целостностью ограждения;		0-50	50б 50б
3.	Соблюдение условий охраны труда: - обеспечение условий по охране жизни и здоровья детей на территории детского сада, - сохранность и своевременный ремонт уличного оборудования - сохранность и своевременный ремонт оборудования для уборки территории		0-150	150б 50б 50б 50б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**23. Показатели эффективности деятельности по профессиям рабочих
МБДОУ «Црр-д/с№ 4»
плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий;		0-150	150б 75б 75б
2.	Соблюдение условий охраны труда и жизни и здоровья детей: - обеспечение условий по охране жизни и здоровья детей на прогулочных участках и спортивной площадке; - обеспечение сохранности и своевременный ремонт оборудования во всех помещениях		0-150	150б 75б 75б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

24. Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала МБДОУ «Црр-д/с№ 4» уборщика служебных помещений

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнение поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий; - Бережное отношение к материальным ценностям, рабочему инструменту и их сбережение		0-100	100б 30б 40б 30б
2.	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований: - по содержанию помещений общего пользования; - по содержанию помещений для		0-200	200б 100б 100б

	образовательной деятельности детей.			
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

25. Показатели эффективности деятельности по профессиям рабочих

МБДОУ «Црр-д/с№ 4» оператор хлораторной установки

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий;		0-150	150б 50б 100б
2.	Соблюдение условий охраны труда и жизни и здоровья детей: - обеспечение условий по охране жизни и здоровья детей во время занятий в бассейне (своевременная работа по дезинфекции, соответствие t^0 воды в бассейне); - обеспечение бесперебойной работы всей системы бассейна, (сохранность и своевременный ремонт оборудования)		0-150	150б 100б 50б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

Соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг	1.7 Своевременность и достоверность предоставления требуемой информации в вышестоящие органы управления (<i>отчеты, мониторинги и т.п.</i>).	30%	
	1.8. Своевременное и качественное исполнение локальных актов центра (<i>приказов, распоряжений, инструкций, актов, планов, коллективного договора и т.д.</i>).	20%	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг:	1.9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) по соблюдению Кодекса педагогической этики МБДОУ «Црр-д/с№1».	20%	
	1.10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) по несоблюдению договорных условий между ОО и родителями (законными представителями).	20%	
	1.11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны надзорных органов, администрации Центра	20%	
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения:	1.12. Эффективная работа коллегиальных органов управления центром по вопросам развития и жизнедеятельности МБДОУ (<i>Управляющий совет, педагогический совет, совет родителей</i>).	20%	
	1.13 Положительная динамика в вопросах организации качества питания в ДОУ.	20%	
	Максимально возможное количество баллов		300
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту			

2. Показатели старшего воспитателя, воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога-психолога, учителя логопеда, педагога дополнительного образования

Критерии	Показатели эффективности	Размер стимулирующих выплат	примечание
Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению (работ) услуг, предусмотренных должностными обязанностями:	1.1. Обеспечение высокого качества образовательного процесса на основе эффективного использования современных технологий, в том числе информационных.	30%	
	1.2. Участие в развитии информационной открытости ОО (<i>своевременное предоставление информации для бесперебойной работы сайта ОУ, твитера, систематическое пользование системой «Сетевой город», ведение личного блога</i>)	30%	
	1.3. Положительная динамика в достижении		

	<p>целевых показателей основной общеобразовательной программы ОО за отчетный период.</p> <p>1.4. Соблюдение норм охраны труда, отсутствие случаев травматизма во время воспитательно-образовательного процесса.</p>	30%	
Соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг	1.5. Своевременное предоставление требуемой информации администрации центра (отчеты, аналитическая и другая информация)	30%	
	1.6. Своевременное и качественное исполнение локальных актов центра (<i>приказов, распоряжений, инструкций, актов, планов, коллективного договора и т.д.</i>)	30%	
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг:	1.7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), по несоблюдению Кодекса педагогической этики МБДОУ «Црр-д/с№ 4».	20%	
	1.8. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) по несоблюдению договорных условий между ОО и родителями (законными представителями).	20%	
	1.9. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны надзорных органов, администрации Центра	20%	
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения:	1.10. Положительная динамика по созданию рабочих программ, электронных образовательных ресурсов, учебно – методических и дидактических пособий.	20%	
	1.11. Эффективная работа по созданию и обеспечению предметно-пространственной среды (насыщенность, творческий подход к содержанию, соответствие ФГОС ДО).	20%	
	1.12. Эффективная работа по повышению профессионального мастерства педагогов МБДОУ (<i>самообразование, проведение открытых мероприятий, семинаров, практикумов, круглых столов и т.п.</i>)	20%	
	Максимально возможное количество баллов		300
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту			

3. Показатели делопроизводителя, заведующего хозяйством, документоведа, системного администратора, специалиста по кадрам, экономиста

Критерии	Показатели эффективности	Размер стимулирующих выплат	примечание
Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению (работ) услуг, предусмотренных должностными обязанностями:	1.1. Участие в развитии информационной открытости ОО (<i>своевременное предоставление информации для бесперебойной работы сайта ОУ, твитера, систематическое заполнение систем «Сетевой город», «Е-услуги», «bus.gov», формирование публичного отчета, результатов общественного контроля</i>)	80%	
	1.2. Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины, отсутствие случаев травматизма.	30%	
Соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг	1.3. Своевременное предоставление требуемой информации администрации центра (отчеты, аналитическая и другая информация)	40%	
	1.4. Своевременное и качественное исполнение локальных актов центра (<i>приказов, распоряжений, инструкций, актов, планов, коллективного договора и т.д.</i>)	30%	
Отсутствие обоснованных жалоб	1.5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) по несоблюдению договорных условий между ОО и родителями (законными представителями).	20%	
	1.6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны надзорных органов, администрации Центра	20%	
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения:	1.7. Положительная динамика роста имиджа и авторитета ДОО среди образовательных учреждений города и других социальных институтов.	80%	
	Максимально возможное количество баллов		300
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту			

4. Показатели младшего воспитателя, дежурного по режиму, уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворника, кастелянши, машиниста по стирке белья, медицинской сестра (бассейна), оператора хлораторной установки, плотника

Критерии	Показатели эффективности	Размер стимулирующих выплат	примечание
Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению (работ) услуг, предусмотренных должностными обязанностями:	1.1. Образцовое содержание рабочего места в соответствии с требованиями и нормами СанПин.	70%	
	1.2. Обеспечение качественного состояния оборудования и инвентаря.	50%	
	1.3. Отсутствие нарушений пожарной безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины, отсутствие случаев травматизма.	50%	
Соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг	1.4. Своевременное и качественное исполнение локальных актов центра (<i>приказов, распоряжений, инструкций, актов, коллективного договора и т.д.</i>)	50%	
Отсутствие обоснованных жалоб	1.5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), надзорных органов, администрации Центра	30%	
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения:	1.6. Эффективная работа по обеспечению воспитательно-образовательного процесса и безопасности учреждения.	50%	
	Максимально возможное количество баллов		300
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту			

5. Показатели медицинской сестры диетической, повара, кладовщика, кухонного рабочего

Критерии	Показатели эффективности	Размер стимулирующих выплат	примечание
Соблюдение регламентов, стандартов, технологий,	1.1. Образцовое содержание рабочего места в соответствии с требованиями и нормами СанПин.	30%	
	1.2. Отсутствие нарушений пожарной	30%	

требований к выполнению (работ) услуг, предусмотренных должностными обязанностями	безопасности, охраны труда, трудовой дисциплины, отсутствие случаев травматизма 1.3. Обеспечение качественного состояния оборудования и инвентаря 1.4. Соблюдение норм калорийности и сбалансированного питания.	30% 50%	
Соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг	1.5. Своевременное и качественное исполнение локальных актов центра (<i>приказов, распоряжений, инструкций, актов, планов, коллективного договора и т.д.</i>)	30%	
Отсутствие обоснованных жалоб	1.6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) по организации питания, по несоблюдению требований по охране жизни и здоровья детей 1.7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны надзорных органов, администрации Центра	30% 20%	
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения:	1.8. Положительна динамика результатов мониторинга качества питания. 1.9. Эффективная работа по снижению заболеваемости среди детей и сохранение контингента воспитанников.	50% 30%	
	Максимально возможное количество баллов		300
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту			