

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБДОУ «Црр – д/с № 6»
_____Большова И. В.

Приказ от 29.09.2023 № 639/1-а
М.П.

ПРИНЯТО
на общем собрании работников «МБДОУ «Црр – д/с № 6»
« 29 » сентября 2023 г., протокол № 2

СОГЛАСОВАНО
на заседании профсоюзного комитета «МБДОУ «Црр – д/с № 6»
« 29 » сентября 2023 г., протокол № 34
Председатель ПК _____Дзядевич И. В.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 6»

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», постановлением администрации города Тулы от 29.06.2018 № 2237 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776», постановлением администрации города Тулы от 28.08.2012 г. № 2397 "Об условиях оплаты труда медицинских работников муниципальных учреждений образования, учреждений молодежной политики, финансируемых из бюджета города Тулы", Положения «Об управлении образования администрации города Тулы», в соответствии с Приложением к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций», 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, рассматривает оценочные листы за определенный период с обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе сотрудников, предложением по их размеру и сроку, на который они устанавливаются. Дополнительно, при необходимости, Комиссия рассматривает служебные, докладные, объяснительные записки.

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№ 6» в двухдневный срок с момента проведения заседания Комиссии.

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает директор МБДОУ «Црр-д/с№ 6» 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№ 6» 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;
- премиальная выплата.

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 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) работников образования

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Оперативное освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, в т. ч. социальных сетях	0,3
2.	Активное участие в работе федеральных и региональных сетевых инновационных площадок «ПиктоМир», «Современные дети», и др.	0,4
3.	Использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация, внедрение программ, проектов (в том числе по дополнительным образовательным услугам)	0,3
4.	Личная активность в повышении профессиональной компетентности	0,2
5.	Работа с людьми без личностных конфликтов, соблюдение Кодекса педагогической этики	0,1
6.	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	0,2
7.	Высокая деловая активность при долгосрочном увеличении рабочей нагрузки	0,5
8.	Общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости (активное участие в Советах, комиссиях, регламентирующих деятельность МБДОУ, выполнение общественно значимых работ и поручений)	0,4
9.	Наличие индивидуальных программ развития воспитанников	0,3
10.	Индивидуальные деловые качества, способствующие организации совместной профессиональной деятельности. Умение работать в команде.	0,3
	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.	Личная активность в повышении профессиональных	0,4

	компетенций, знание законодательства конкретной сферы деятельности, в которой работает специалист	
2.	Работа с людьми без личностных конфликтов, соблюдение стиля делового общения	0,1
3.	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки. Профессиональная мобильность, результативность работы.	1,0
4.	Общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости (активное участие в Советах, комиссиях, регламентирующих деятельность МБДОУ, выполнение общественно значимых работ и поручений)	0,2
5.	Использование современных методов сбора, хранения, и обработки информации, применяемой в профессиональной деятельности.	0,3
6.	Индивидуальные деловые качества, способствующие организации совместной профессиональной деятельности (групповое, корпоративное сотрудничество). Умение работать в команде.	1,0
	ИТОГО:	3,0

4.7.3. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к окладу работников, осуществляющие деятельность по профессиям рабочих, учебно – вспомогательного персонала Учреждения

№	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1.	Оперативное выполнение работ для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование Учреждения.	0,2
2.	Индивидуальные деловые качества, способствующие организации совместной профессиональной деятельности. Умение работать в команде.	0,3
3.	Работа с людьми без личностных конфликтов, корректность в общении с людьми	0,1
4.	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	0,5
5.	Высокая деловая активность при долгосрочном увеличении рабочей нагрузки	1,0
6.	Владение профессионально – функциональными знаниями и умениями на высоком уровне, готовность к профессиональному росту	0,4
7.	Участие в оформлении интерьера МБДОУ, участие в благоустройстве и озеленении территории МБДОУ	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.	Индивидуальные деловые качества, способствующие организации совместной профессиональной деятельности. Умение работать в команде МБДОУ, а так же организация сотрудничества с медицинскими учреждениями по направлению деятельности	1,0
2.	Работа с людьми без личностных конфликтов, корректность в общении с людьми	0,1
3.	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки. Профессиональная мобильность, результативность работы.	0,3
4.	Владение профессионально – функциональными знаниями и умениями на высоком уровне. Способность оценивать риски и использовать наиболее эффективные методы для обеспечения высокого уровня безопасности и качества медицинской помощи	1,0
5.	Общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости (активное участие в Советах, комиссиях, регламентирующих деятельность МБДОУ, выполнение общественно значимых работ и поручений)	0,2
6.	Личная активность в повышении общепрофессиональных компетенций, способность обучаться самостоятельно и обучать работников новым требованиям законодательства по направлению деятельности	0,2
7.	Активное участие в родительских собраниях, дискуссиях, конференциях по направлению деятельности	0,2
	ИТОГО:	3,0

5.Порядок и условия установления премиальных выплат.

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

- премиальная выплата по итогам работы;
- премиальная выплата за качество выполняемой работы;
- премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2. Премиальная выплата может устанавливаться как в процентах от должностного оклада работника, так и в абсолютном размере.

5.3. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

5.4. Премиальная выплата 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 премиальной выплаты по итогам работы устанавливается в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения, но не более 300 %.

5.5. Премиальная выплата за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению (работ) услуг, предусмотренных должностными обязанностями;
- Соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг;
- Удовлетворенности качеством предоставляемой услуги со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб);
- Качественной подготовке и проведении мероприятий (процедур), связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Качество выполняемой работы определяется показателями эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 2)

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

5.6. Премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- а) интенсивность и напряженность работы;
- б) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;
- в) непосредственное участие в реализации национальных проектов.

Премиальная выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в процентах от должностного оклада работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются в случае грубого нарушения трудовой и производственной дисциплины, так как в соответствии с трудовым законодательством являются основанием для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения.

6. Порядок принятия настоящего Положения

6.1 Положение обсуждается и принимается на общем собрании работников, согласуется на заседании профсоюзного комитета МБДОУ, вводится в действие приказом руководителя Учреждения с указанием даты введения.

6.2 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№ 6»

Показатели эффективности деятельности по итогам работы
1. Показатели эффективности
деятельности заместителя директора, заместителя директора по ВМР
МБДОУ «Црр-д/с№ 6»

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, аналитических справок, обобщенного материала по кадровой деятельности Учреждения и т.п.; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных поручений		0-60	60б 30б 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.		0-30	30б 10б 10б 10б
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):		0-50	50б

	- всероссийского и регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня;			20б 15б 15б
6.	Положительная (устойчивая) динамика расширения спектра дополнительных образовательных услуг: - 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		0-30	30б 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 10б 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№ 6»

№	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		0-60	60б 30б 30б

		ые материалы (конкретно)		ный 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 поручений.		0-60	60б 30б 30б
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.		0-40	40б 10б 10б 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 10б
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.	Своевременная работа по устранению не		0-30	30б

	исправности игрового оборудования и оборудования рабочего места сотрудников с целью предупреждения травматизма: - своевременное выявление потребности в проведении ремонтных работ.			30б
7.	Эффективность работы по своевременному учету вверенного имущества: - отсутствие замечаний контролирующих органов в части эффективности работы по учету вверенного имущества; - 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, методиста МБДОУ «Црр-д/с№ 6»

№	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 поручений		0-60	60б 30б 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.		0-30	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. - 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	50б 10б 10б 10б 10б 10б
5.	Представление опыта МБДОУ на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - всероссийского и регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня;		0-50	50б 20б 15б 15б
6.	Положительная динамика выявления и сопровождения: - одаренных детей; - детей с ОВЗ и (или) с детьми находящихся в трудной жизненной ситуации.		0-20	20б 10б 10б
7.	Эффективность предоставления дополнительных образовательных услуг: - 100% удовлетворенность запросов потребителей доп.услуг; - наличие призеров 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№ 6» воспитателя, инструктора по физической культуре

№	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, методической, 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; - эффективность работы по сохранению и укреплению здоровья воспитанников		0-40	40б 10б 10б 10б 10б

	(низкий уровень заболеваемости воспитанников);			
5.	Представление опыта работы на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня;		0-50	50б 25б 15б 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- 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№ 6» 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		0-50	50б 25б

	мероприятий и т.п.) - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий			256
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	306 106 106 106
3.	Обеспечение информационной открытости: - в СМИ; - открытие и обновление собственной странички на сайте МБДОУ и в сети Интернет,		0-20	206 106 106
4.	Высокий уровень обеспечения организации учебно-воспитательной, методической, 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; - 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	506 106 106 106 106 106
5.	Представление опыта работы на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - всероссийского и регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня;		0-50	506 256 156 106
6.	Положительная динамика выявления и сопровождения: - одаренных детей; - детей с ОВЗ и (или) с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации.		0-20	206 106 106
7.	Эффективность предоставления		0- 30	306

	дополнительных образовательных услуг: - 100% удовлетворенность запросов потребителей доп.услуг; - наличие призов и победителей конкурсов различного уровня среди воспитанников.			10б 20б
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№ 6» 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		0-50	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, культурно-массовой работы. - высокий показатель независимой оценки		0-50	50б 10б

	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 проведения утренников; - высокий уровень проведения тематических мероприятий.			106 106 106 106
5.	Представление опыта работы на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - всероссийского и регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня		0-50	506 256 156 106
6.	Положительная динамика выявления и сопровождения: - одаренных детей; - детей с ОВЗ и (или) с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации.		0-20	206 106 106
7.	Эффективность работы по участию воспитанников в конкурсах различных уровней: - наличие победителей; - наличие призёров.		0- 30	306 206 106
8.	Участие в конкурсах различных уровней: - международного, всероссийского; - регионального, - муниципального, - внутри Центра		0-50	506 206 156 106 56
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

8. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Црр-д/с№ 6» 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		0-50	506 256

	мероприятий и т.п.) - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий			256
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	306 106 106 106
3.	Обеспечение информационной открытости: - в СМИ; - открытие и обновление собственной странички на сайте МБДОУ и в сети Интернет,		0-20	206 106 106
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	506 106 106 106 206
5.	Представление опыта работы на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - всероссийского и регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня		0-50	506 256 156 106
6.	Положительная динамика выявления и сопровождения: - одаренных детей; - детей с ОВЗ и (или) с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации.		0-50	506 256 256
7.	Участие в конкурсах различных уровней: - международного, всероссийского; - регионального, - муниципального, - внутри Центра		0-50	506 206 156 106 56
	Максимально возможное количество баллов		300	3006

9. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Црр-д/с№ 6» 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 		0-50	<p>50б</p> <p>25б</p> <p>25б</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 (от 70% 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; 		0-50	<p>50б</p> <p>10б</p> <p>20б</p> <p>20б</p>

5.	Представление опыта работы на публичных мероприятиях в сфере образования на форумах, конференциях, семинарах, и др. мероприятиях): - регионального уровня; - муниципального уровня; - внутриучрежденческого уровня		0-50	506 256 156 106
6.	Эффективность коррекционной работы детей с ОВЗ: - У 100 % воспитанников наблюдается стойкая положительная динамика.		0-20	206 206
7.	Эффективность работы по участию воспитанников в конкурсах различных уровней: - наличие победителей; - наличие призёров.		0- 30	306 206 106
8.	Участие в конкурсах различных уровней: - международного, всероссийского; - регионального, - муниципального, - внутри Центра		0-50	506 206 156 106 56
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**10. Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала
МБДОУ «Црр-д/с№ 6» 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	406 206 206
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	306 156 156
3.	Сохранение контингента воспитанников (среднемесячный процент посещаемости): - $\geq 80\%$		0-30	306 156

	- $\geq 70\%$ - $\geq 65\%$			106 56
4.	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований: - по содержанию помещений и прогулочных веранд; - по организации питания.		0-200	2006 1006 1006
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**11. Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала
МБДОУ «Црр-д/с№ 6» дежурного по режиму**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнение поручений администрации; - быстрое реагирование на ЧС;		0-40	406 206 206
2.	Эффективность деятельности по обеспечению безопасности: - своевременность и эффективность организации работы по предупреждению несанкционированного проникновения посторонних лиц в образовательную организацию; - своевременное оформление текущей документации;		0-30	306 156 156
3.	Обеспечение бесперебойной работы образовательной организации: - своевременное информирование администрации МБДОУ, обслуживающих организаций о наличии неисправности приборов охранной, охранно - пожарной сигнализации; - своевременное информирование администрации МБДОУ, аварийных служб о неисправности коммуникационных сетей МБДОУ, о происшествиях и иных внештатных ситуациях;		0-30	306 156 156
4.	Качественное выполнение требований безопасности: - по содержанию всех помещений МБДОУ; - по содержанию прогулочных веранд, спортивной площадки;		0-200	2006 1006 1006
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**12. Показатели эффективности деятельности служащих МБДОУ «Црр-д/с№ 6»
специалист по кадрам**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1. Показатели деятельности по итогам работы за месяц				
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов по кадровой деятельности; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий		0-100	100б 50б 50б
2.	Эффективность деятельности по обеспечению МБДОУ квалифицированными кадрами: - систематический учет текущей и потенциальной потребности учреждения в персонале, планирование кадровых ресурсов; - стабилизация и постоянство кадрового состава (минимизация увольнений); - организация своевременного обучения персонала и роста его квалификации, взаимодействие с образовательными организациями.		0-100	100б 25б 50б 25б
3.	Эффективность работы с кадрами: - 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	100б 50б 50б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**13. Показатели эффективности деятельности служащих МБДОУ «Црр-д/с№ 6»
делопроизводителя, документоведа**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - эффективность работы по осуществлению контроля за своевременностью,		0-80	80б 40б

	достоверностью подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов всеми работниками центра; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий			406
2.	Обеспечение высокого уровня организации рабочего процесса: - Освоение новых программ и технологий в современных социально-экономических условиях; - ведение электронного документооборота; - обеспечение единого порядка документирования, в том числе по вопросам организации кадровой деятельности; - 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	2206 506 506 506 506 206
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

14. Показатели эффективности деятельности служащих МБДОУ «Црр-д/с№ 6» экономиста, инженера-программиста, специалиста по закупкам

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, аналитических справок, мониторингов, обобщенных материалов по направлению деятельности; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий.		0-110	1106 556 556
2.	Соответствие деятельности требованиям законодательства в сфере ФЗ-№44: - своевременное размещение информации на сайтах: www.bus.gov.ru , ЕИС; - эффективное проведение, подготовка документации для конкурсных процедур (%)		0-150	1506 506 506

	экономии денежных средств); - эффективность разработки плана закупок, своевременность внесения изменений в план закупок			506
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		0-40	406 206 206
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**15. Показатели эффективности деятельности
медицинской сестры диетической МБДОУ «Црр-д/с.№ 6»**

№	Показатели эффективности	Представлен ные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - достоверность, своевременность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов по организации питания, посещаемости (в том числе табель учета посещаемости детей), здоровьесбережения; - своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий.		0-150	1506 506 506 506
2.	Эффективность работы по организации питания: - эффективность контроля за организацией питания в группах; - эффективность контроля за технологией приготовления блюд, нормой готовых блюд; - составление меню, разработка и освоение новых блюд с соблюдением требованиями СанПиН		0-60	606 206 206 206
3.	Снижение заболеваемости среди детей и сохранение контингента воспитанников:		0-30	306

	- сохранение контингента воспитанников (среднемесячный процент посещаемости): - $\geq 80\%$ - $\geq 70\%$ - $\geq 65\%$			156 106 56
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		0-60	606 156 156 306
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**16. Показатели эффективности деятельности
медицинской сестры МБДОУ «Црр-д/с№ 6»**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность, достоверность подготовки отчетов, мониторингов, обобщенных материалов, работа с детской поликлиникой; - своевременное и качественное ведение документооборота, полнота исполнения обязанностей; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий.		0-140	1406 406 506 506
2.	Снижение заболеваемости среди детей и сохранение контингента воспитанников: - сохранение контингента воспитанников (среднемесячный процент посещаемости): - $\geq 80\%$ - $\geq 70\%$ - $\geq 65\%$		0-30	306 156 106 56
3.	Проведение санитарно-просветительской работы: - по популяризации здорового образа жизни		0-30	306 156

	среди работников центра и родителей (законных представителей); - по предупреждению распространению инфекционных и паразитарных заболеваний в учреждении и семье.			156
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	1006 506 506
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

17. Показатели эффективности деятельности повара МБДОУ «Црр-д/с № 6»

№	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.		0-120	1206 606 606
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.		0-90	906 306 306 306
3.	Соблюдение СанПиН: - строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи); - активное участие при разработке меню, обеспечение качественного питания,		0-90	906 306 306

	соблюдение технологии приготовления блюд, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы; - качество содержания рабочего места, соблюдение требований к спецодежде, внешнему виду.			306
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**18. Показатели эффективности деятельности по профессиям
рабочих МБДОУ «Црр-д/с№ 6»
кастелянши**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - активное участие в ремонтных, покрасочных работах, своевременность и четкость выполнения поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий;		0-100	1006 506 506
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 хранению мягкого инвентаря; - отсутствие излишек и недостачи по результатам общественного контроля; - своевременная работа по подготовке к списанию вверенных материальных ценностей.		0-100	1006 306 306 306 106
3.	Работа по обеспечению образовательного процесса: - дизайн и пошив сценических костюмов для детей и взрослых; - дизайн и пошив декораций.		0-100	1006 506 506
	Максимально возможное количество баллов		300	3006
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**19. Показатели эффективности деятельности по профессиям
рабочих МБДОУ «Црр-д/с№ 6»
машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критерию
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - активное участие в ремонтных, покрасочных работах, своевременность и четкость выполнения поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий;		0-100	100б 50б 50б
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	150б 50б 50б 50б
3.	Соблюдение СанПин: - обеспечение качественного содержания вверенных помещений, оборудования; - система работы по соблюдению правил обработки белья.		0-50	50б 20б 30б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**20. Показатели эффективности деятельности по профессиям рабочих
МБДОУ «Црр-д/с№ 6»
кладовщик**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критерию
				М

1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - активное участие в ремонтных, покрасочных работах, своевременное и качественное ведение документооборота; - своевременность и четкость выполнение поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий.		0-130	130б 50б 40б 40б
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.		0-20	20б 10б 10б
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 общественного контроля.		0-150	150б 50б 50б 50б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**21. Показатели эффективности деятельности по профессиям рабочих
МБДОУ «Црр-д/с№ 6»
кухонного рабочего**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - активное участие в ремонтных, покрасочных работах, своевременность и четкость выполнение поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий;		0-100	100б 50б 50б
2.	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований:		0-150	150б

	- система качества работы по обеспечению санитарно-гигиенического состояния всех цехов пищеблока;			50б
	- система качества работы по обеспечению санитарно-гигиенического состояния оборудования;			50б
	- соблюдение правил и сроков обработки сырых продуктов;			50б
3.	Эффективная работа по сохранению материальных ценностей: - рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств (чистящие, моющие); - исполнение правил эксплуатации вверенного оборудования.		0-50	50б
				25б
				25б
	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№ 6»
дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - активное участие в ремонтных, покрасочных работах, 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;		0-150	150б
				100б
				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 оборудования для уборки территории		0-100	100б
				40б
				60б

	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№ 5»
плотника**

№	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; - активное участие в ремонтных, покрасочных работах;		0-200	200б 100б 100б
2.	Соблюдение условий охраны труда и жизни и здоровья детей: - обеспечение условий по охране жизни и здоровья детей на прогулочных участках и спортивной площадке, сохранность и своевременный ремонт уличного оборудования; - обеспечение сохранности и своевременный ремонт оборудования во всех помещениях		0-100	100б 50б 50б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

**24. Показатели эффективности деятельности по профессиям рабочих МБДОУ
«Црр-д/с№ 6» уборщика служебных помещений**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - активное участие в ремонтных, покрасочных работах, своевременность и четкость выполнение поручений администрации; - быстрое реагирование на выполнение срочных заданий; - бережное отношение к материальным ценностям, рабочему инструменту		0-100	100б 50б 25б 25б

2.	Выполнение санитарно-эпидемиологических требований: - по содержанию помещений общего пользования; - по содержанию помещений для образовательной деятельности детей.		0-200	200б 100б 100б
	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 № 6»
дезинфектора**

№	Показатели эффективности	Представленные материалы (конкретно)	Шкала	Максимальный балл по критериям
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - своевременность и четкость выполнения поручений администрации, быстрое реагирование на выполнение срочных заданий; - активное участие в ремонтных, покрасочных работах;		0-200	200б 100б 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)		0-100	100б 50б 50б
	Максимально возможное количество баллов		300	300б
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту				

Приложение № 2
к Положению об установлении стимулирующих выплат
работникам МБДОУ «Црр – д/с № 6»

**Показатели эффективности деятельности
работников за качество выполняемой работы**

Показатели эффективности деятельности

(заместителя директора, заместителя директора по воспитательно – методической работе,
заместителя директора по административно – хозяйственной работе)

Критерии	Показатели эффективности	Размер стимулирующих выплат	примечание
<p>Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению (работ) услуг, предусмотренных должностными обязанностями</p>	<p>1.1. Высокий уровень организации контрольно-регулирующей деятельности в рамках своих полномочий (отсутствие нарушений НПА в сфере образования, положительная динамика качества предоставления муниципальной услуги, в том числе организации питания в МБДОУ)</p>	30%	
	<p>1.2. Развитие информационной открытости ОО (высокое качество предоставляемой информации для наполнения сайта ОУ, высокий уровень организации работы (без замечаний) в системах «Сетевой город», «Е-услуги», формирование данных по самообследованию, результатам общественного контроля)</p>	30%	
	<p>1.3. Участие в разработке и внедрении локальных нормативных актов, регулирующих образовательные отношения (положения, программы, инструкции и т.п.)</p>	20%	
	<p>1.4. Эффективная работа с социальными институтами по выполнению поставленных задач развития центра <i>(100% достижение целевых показателей программы развития, выполнение планов взаимодействия с социальными партнерами за отчетный период).</i></p>	20%	
	<p>1.5. Соответствие деятельности МБДОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб).</p>	20%	
	<p>1.6. Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры (обновление и оформление рекреаций, кабинетов, музеев, тематических выставок и пр.)</p>	30%	

<p>Соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг</p>	<p>1.7. Своевременность и достоверность предоставления требуемой информации в централизованную бухгалтерию, вышестоящие органы управления (отчеты, мониторинги, обобщенный материал по кадровой деятельности учреждения и т.п.). 1.8. Своевременное и качественное исполнение локальных актов центра (приказов, распоряжений, инструкций, актов, планов, коллективного договора и т.д.).</p>	<p>30%</p> <p>20%</p>	
<p>Удовлетворенность качеством предоставляемой услуги со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб)</p>	<p>1.9. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования. 1.10. Удовлетворенность родителей (законных представителей) по вопросу соблюдению договорных условий между ОО и родителями (законными представителями). 1.11. Удовлетворенность родителей (законных представителей), по вопросу соблюдения требований законодательства по охране жизни и здоровья детей, в том числе организации питания.</p>	<p>20%</p> <p>20%</p> <p>20%</p>	
<p>Качественная подготовка и проведение мероприятий (процедур), связанных с уставной деятельностью Учреждения</p>	<p>1.12. Эффективная работа коллегиальных органов управления Центром по вопросам развития и жизнедеятельности МБДОУ (Управляющий совет, педагогический совет, совет родителей, и др). 1.13. Участие в реализации программ дополнительного образования, программ, направленных на работу с одаренными детьми, программ по сохранению и укреплению здоровья детей на базе МБДОУ.</p>	<p>20%</p> <p>20%</p>	
	<p>Максимально возможное количество баллов</p>	<p>300</p>	
<p>Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту</p>			

Показатели эффективности деятельности

(старшего воспитателя, методиста, воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога-психолога, учителя - логопеда, педагога дополнительного образования)

Критерии	Показатели эффективности	Размер стимулирующих выплат	примечание
<p>Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к</p>	<p>1.1. Обеспечение высокого качества образовательного процесса на основе эффективного использования современных технологий (информационных, здоровьесберегающих, развивающих,</p>	<p>30%</p>	

выполнению (работ) услуг, предусмотренных должностными обязанностями	<p>технологии проектной деятельности, игровых технологий, технологий исследовательской деятельности, технологий портфолио и др.).</p> <p>1.2. Участие в развитии информационной открытости ОО (своевременное и качественное предоставление информации для работы сайта ОУ, систематическое пользование системой «Сетевой город», ведение личного блога, публикация статей в газете "Познавай-Ка", СМИ, научно-методических изданиях).</p> <p>1.3. Положительные показатели по снижению заболеваемости детей и сохранение контингента воспитанников (посещаемость не ниже 75%).</p> <p>1.4. Положительная результативность и динамика в достижении целевых показателей образовательной (в том числе адаптированной) программ, дополнительных общеразвивающих программ, рабочих программ, годового плана работы МБДОУ за отчетный период.</p> <p>1.5. Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры, предметно-пространственной среды (обновление и оформление групповых помещений, рекреаций, кабинетов, тематических выставок и пр.)</p>	<p>30%</p> <p>10%</p> <p>30%</p> <p>30%</p>	
Соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг	<p>1.6. Своевременность и достоверность предоставления требуемой информации администрации центра (табеля, отчеты и другая аналитическая информация).</p> <p>1.7. Своевременное и качественное исполнение локальных актов центра (приказов, распоряжений, инструкций, актов, планов, коллективного договора и т.д.).</p>	<p>10%</p> <p>10%</p>	
Удовлетворенность качеством предоставляемой услуги со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб)	<p>1.8. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых образовательных услуг.</p> <p>1.9. Удовлетворенность родителей (законных представителей) по вопросу соблюдению договорных условий между ОО и родителями (законными представителями).</p> <p>1.10. Удовлетворенность родителей (законных представителей), по вопросу соблюдения требований законодательства по охране жизни и здоровья детей.</p>	<p>20%</p> <p>20%</p> <p>20%</p>	
Качественная подготовка и проведение мероприятий (процедур), связанных с уставной	<p>1.11. Эффективная работа по повышению профессионального мастерства педагогов МБДОУ (самообразование, проведение открытых мероприятий, семинаров, практикумов, круглых столов и т.п.) - международный, всероссийский уровень.</p> <p>1.12. Эффективная работа по повышению</p>	<p>40%</p> <p>30%</p>	

деятельностью Учреждения	<p>профессионального мастерства педагогов МБДОУ (самообразование, проведение открытых мероприятий, семинаров, практикумов, круглых столов и т.п.) - региональный, муниципальный уровень.</p> <p>1.13. Эффективная работа по повышению профессионального мастерства педагогов МБДОУ (самообразование, проведение открытых мероприятий, семинаров, практикумов, круглых столов и т.п.) - уровень дошкольного учреждения.</p>	20%	
	Максимально возможное количество баллов	300	
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту			

Показатели эффективности деятельности

(делопроизводителя, документоведа, заведующего хозяйством, инженера-программиста, специалиста по кадрам, экономиста, специалиста по закупкам)

Критерии	Показатели эффективности	Размер стимулирующих выплат	примечание
Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению (работ) услуг, предусмотренных должностными обязанностями	1.1. Развитие информационной открытости ОО (высокое качество предоставляемой информации для наполнения сайта ОУ, высокий уровень организации работы (без замечаний) в системах (по направлению деятельности): «Сетевой город», «Е-услуги», «bus.gov.ru», региональная информационная система в сфере закупок Тульской области, nsi.tularegion.ru, rks.tularegion.ru, zakupki.tularegion.ru, zakupki.gov.ru, rts-tender.ru, формирование данных по самообследованию, результатам общественного контроля)	80%	
	1.2. Участие в разработке и внедрении локальных нормативных актов, регулирующих образовательные отношения (положения, программы, инструкции и т.п.)	30%	
	1.3. Соответствие деятельности МБДОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов)	30%	
Соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг	1.4. Своевременное предоставление требуемой информации администрации центра (отчеты, табеля, аналитическая и другая информация). Соблюдение сроков организации работ в системах (по направлению деятельности): «Сетевой город», «Е-услуги»,	40%	

	«bus.gov.ru», региональная информационная система в сфере закупок Тульской области, nsi.tularegion.ru, rks.tularegion.ru, zakupki.tularegion.ru, zakupki.gov.ru, rts-tender.ru. 1.5. Своевременное и качественное исполнение локальных актов центра (приказов, распоряжений, инструкций, актов, планов и т.д.)	30%	
Удовлетворенность качеством предоставляемой услуги со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб)	1.6. Удовлетворенность родителей (законных представителей) по вопросу соблюдению договорных условий между ОО и родителями (законными представителями)	40%	
Качественная подготовка и проведение мероприятий (процедур), связанных с уставной деятельностью Учреждения	1.7. Эффективная работа с социальными институтами по выполнению поставленных задач развития центра (достижение целевых показателей программы Развития, выполнение планов взаимодействия с социальными партнерами за отчетный период)	50%	
	Максимально возможное количество баллов	300	
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту			

Показатели эффективности деятельности

(младшего воспитателя, уборщика служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворника, кастелянши, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, медицинской сестры, дезинфектора, плотника, дежурного по режиму)

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.	50%	
	1.2. Обеспечение качественного состояния оборудования и инвентаря.	50%	
	1.3. Соблюдение техники безопасности, охраны труда. Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие замечаний при организации производственного и оперативного контроля)	50%	

	администрацией МБДОУ).		
Соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг	1.4. Своевременное и качественное исполнение локальных актов центра (приказов, распоряжений, инструкций, актов, коллективного договора и т.д.).	40%	
Удовлетворенность качеством предоставляемой услуги со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб)	1.5. Удовлетворенность родителей (законных представителей) по вопросу соблюдению договорных условий между ОО и родителями (законными представителями).	30%	
	1.6. Удовлетворенность родителей (законных представителей) по вопросу соблюдения требований по охране жизни и здоровья детей.	30%	
Качественная подготовка и проведение мероприятий (процедур), связанных с уставной деятельностью Учреждения	1.7. Участие в создании элементов образовательной инфраструктуры, предметно-пространственной среды (обновление и оформление помещений и территории ДОУ).	50%	
	Максимально возможное количество баллов	300	
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту			

Показатели эффективности деятельности

(медицинской сестры диетической, шеф – повара, повара, кладовщика, кухонного рабочего)

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.	30%	
	1.2. Соблюдение техники безопасности, охраны труда. Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие замечаний при организации производственного и оперативного контроля администрацией МБДОУ).	30%	
	1.3. Обеспечение качественного состояния оборудования и инвентаря.	30%	
	1.4. Соблюдение технологии приготовления блюд в соответствии с утвержденными технологическими картами, меню-требованием.	40%	
	1.5. Соблюдение норм калорийности и сбалансированного питания, сроков	40%	

	реализации продуктов		
Соблюдение установленных сроков выполнения работ/ оказания услуг	1.6. Своевременное и качественное исполнение локальных актов центра (приказов, распоряжений, инструкций, актов, планов, коллективного договора и т.д.).	30%	
Удовлетворенность качеством предоставляемой услуги со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб)	1.7. Удовлетворенность родителей (законных представителей) по вопросу соблюдения требований по охране жизни и здоровья детей, организации питания.	40%	
Качественная подготовка и проведение мероприятий (процедур), 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.	30% 30%	
	Максимально возможное количество баллов	300	
Процент стимулирующей выплаты из расчета: 1 балл = 1 проценту			