

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД №3»

П Р И К А З

от 03.02.2025

№ 38-а

Об утверждении новой редакции Положения
о порядке и условиях установления выплат
стимулирующего характера работникам МБДОУ «Црр-д/с №3»

В связи с внесением изменений в Приложение № 1 (Показатели эффективности деятельности работников МБДОУ «Црр-д/с №3») к Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Црр-д/с №3», утвержденного приказом № 222-а от 29.09.2023,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Црр-д/с №3» в новой редакции;
2. Ознакомить сотрудников ДОУ под личную роспись с Показателями эффективности работников МБДОУ «Црр-д/с №3»;
срок: 07.02.2025 г;
3. Инженеру-программисту Гонак В.В. разместить новую редакцию Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Црр-д/с №3»;
срок: 11.02.2025 г.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБДОУ «Црр-д/с №3»

Л.Л.Васютина

С приказом ознакомлен:

Гонак В.В.



СОГЛАСОВАНО

на заседании профсоюзного комитета

МБДОУ «Црр – д\с №3»

«30» 01 2025 года,

протокол № 1

Председатель ПК

О.В.Исаева



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБДОУ «Црр – д\с № 3»

Л.Л. Васютина

«31» 01 2025 г.

ПРИНЯТО

Управляющим Советом

МБДОУ «Црр – д/с №3»

Протокол № 1

«31» 01 2025 года

Председатель УС

Е.И.Калинина

**Положение о порядке и условиях установления выплат
стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
« Центр развития ребенка - детский сад №3»**

Тула
2025

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 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации города Тулы от 21.08.2024 № 395 «О внесении изменения в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776», Постановления администрации города Тулы от 21.08.2024 № 397 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 28.08.2012 № 2397», в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ «Црр-д\с №3» в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы МБДОУ «Црр – д\с № 3» в целом.

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается Управляющим Советом МБДОУ «Црр – д\с №3» и утверждается директором.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Црр – д\с №3»

2.1. Для подготовки предложений директору Центра об установлении работникам стимулирующих выплат в МБДОУ «Црр – д\с №3» приказом руководителя создается комиссия по стимулирующим выплатам в количестве 5 человек (далее – Комиссия), действующая на основании настоящего Положения. В состав комиссии входят:

- заместитель директора по дошкольной работе;
- члены педагогического коллектива;
- представитель обслуживающего персонала;
- представитель профсоюзной организации ДОУ;

2.2. Комиссия анализирует результаты труда и показатели эффективности деятельности работников МБДОУ «Црр – д\с №3» за определенный период. Комиссия заседает ежемесячно, рассматривает критерии оценки каждого работника в соответствии с настоящим Положением, определяет размер выплат стимулирующего характера в процентном отношении.

2.3. Решение Комиссии с рекомендациями об установлении видов и размеров стимулирующих выплат конкретным работникам МБДОУ «Црр – д\с №3» оформляется протоколом за подписью председателя Комиссии и представляется руководителю Центра в двухдневный срок с момента проведения заседания Комиссии.

2.4. Комиссия осуществляет свою деятельность строго в соответствии с критериями оценки качества и эффективности работы для каждой группы профессий, принятыми общим собранием работников ДОО и утвержденными руководителем. Критерии оценки качества и эффективности труда разрабатываются для всех категорий работников ДОО.

2.4. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются приказом директора, в котором указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата.

2.5. Директор МБДОО «Цпр – д\с №3» имеет право с учетом качества работы и личного вклада отдельных работников, наличия финансовых средств изменить размер стимулирующих выплат, рекомендованный Комиссией.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и других выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления

В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных организациях Тульской области, утвержденного Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 №598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области», работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательных организаций осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации, а

также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Организации устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в организации.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в организации критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится на основании заполненных им оценочных листов, показателей в следующем порядке:

заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю, - по представлению руководителя организации;

руководителям структурных подразделений организации, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя организации;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях организации, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений организации.

Критерии эффективности работы устанавливаются локальным актом организации, согласованным с представительным органом работников. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников учреждения рекомендуется устанавливать по видам стимулирующих выплат и конкретным должностям работников (Приложения 1,2,3).

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам организации не носит обязательный характер.

Премияльные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника.

Размер премиальной выплаты определяется на основании подсчета процентов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности.

-Премияльная выплата по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом следующих критериев:

успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижения и превышения плановых и нормативных показателей работы; своевременности и полноты подготовки отчетности.

В целях проведения всесторонней и объективной оценки для осуществления премиальных выплат по итогам работы оценка должна осуществляться по всем работникам организации.

Выплаты за качество выполненных работ устанавливаются работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказание услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

Размер премирования за отчетный период заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя организации с учетом достижения показателей эффективности деятельности государственных организаций, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг (исполнению государственных функций, выполнению работ), качества услуг (функций, работ) и финансового менеджмента»

Максимальный размер премиальных выплат заместителям руководителя устанавливается не выше размера премирования руководителя организации.

4. Условия снятия, снижения стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера не назначаются или снижаются по решению руководителя Центра 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 МБДОУ «Црр – д\с №3»,
- ухудшение качества и (или) снижения объема выполняемой работы
- отсутствие или ограниченность (недостаточность) финансовых средств,
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов,
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства или администрации МБДОУ «Црр – д\с №3»,
- 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.

5. Порядок принятия настоящего Положения

7.1 Положение принимается Управляющим Советом МБДОУ «Црр – д\с №3», вводится в действие приказом директора 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 №3»

**ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ – ДЕТСКИЙ САД №3» (МБДОУ «Црр – д/с № 3)**

**1. Критерии и показатели эффективности деятельности
заместителя директора по дошкольной работе, старшего воспитателя, методиста**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По крите рию	Максим ум по показат елю	
1. Обеспечение высокого качества обучения	1.1. Доля выпускников общеразвивающих групп со средним и выше среднего уровнем готовности к школе	5	20	Копии докумен тов
	1.2. Наличие воспитанников – победителей и призеров творческих конкурсов, соревнований муниципального, окружного или более высоких уровней	5		
	1.3. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей	5		
	1.4. Наличие взаимодействия и сотрудничества с различными организациями, в том числе: в рамках сетевого взаимодействия, общественными организациями, творческими союзами, федерациями, с научными организациями по направлению деятельности учреждения в рамках реализации ФГОС ДО	5		
2. Сохранение здоровья воспитанников	2.1. Снижение заболеваемости воспитанников по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	4	5	Табель посещае мости справка
	2.2. Отсутствие травматизма	1		
3. Развитие кадрового потенциала	3.1. Доля педагогических работников учреждения, подтвердивших или повысивших при аттестации квалификационную категорию (аттестация на соответствие занимаемой должности) из общего числа подавших заявления	5	20	Копии докумен тов
	3.2. Наличие педагогических работников, занявших призовые места в конкурсах муниципального уровня	5		
	3.3. Наличие педагогических работников, занявших призовые места в конкурсах регионального и федерального уровней	5		
	3.4. Представление опыта работы учреждения, педагогов на публичных мероприятиях различного уровня в сфере образования (открытие педагогические мероприятия,	5		

	мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах)			
	3.5.Наличие и реализация в образовательном учреждении плана работы с молодыми педагогами	5		
4.Организация инновационной деятельности дошкольного учреждения, обновление образовательных технологий	4.1.Участие учреждения в инновационной деятельности	5	15	Копии нормативных документов
	4.2.Наличие статуса пилотной площадки (региональной, федеральной)	5		
	4.3.Организация и проведение муниципальных мероприятий на базе учреждения в рамках введения федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования	5		
5.Обеспечение доступности качественного образования	5.1.Наличие в учреждении вариативных форм представления дошкольного образования	2	7	Копии документов
	5.2.Количество кружков: от 1 до 5 – 1 от 5 до 10 – 2 свыше 10 - 3	3		
	5.5.Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей находящихся в трудной жизненной ситуации; детей, имеющих проблемы со здоровьем, детей-мигрантов, детей с ОВЗ, инвалидов	2		
6.Информационная открытость	6.1.Наличие действующего, систематически обновляемого сайта дошкольного образовательного учреждения	2	5	Копии документов
	6.2.Подготовка и представление информации о деятельности учреждения на разных уровнях	3		
7.Создание условий согласно требованиям ФГОС	7.1.Создание развивающей предметно-пространственной среды в дошкольном учреждении в соответствии с ФГОС:		10	Копии документов
	• трансформируемость среды, • насыщенность среды, • полифункциональность среды, • вариативность среды, • доступность среды, • безопасность среды	1 2 1 1 1 1		
	7.2. Организация работы по сетевому взаимодействию	3		
8.Соблюдение эстетического поведения и трудовой дисциплины	8.1.Поддержание благоприятного климата среди педагогических работников	5	10	
	8.2.Высокий уровень исполнительской дисциплины	5		
9.Повышение рейтинга ДОУ	9.1.Высокий уровень оказания образовательных услуг в рамках исполнения требований ФГОС, ФОП, ФАОП	10	10	самоанализ
Итого:		100%		

**2. Критерии и показатели эффективности заместителя директора по АХР,
заведующего хозяйством**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Обеспечение условий для организации образовательного процесса	1.1.Своевременное принятие мер по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	3	35	Копии нормативных документов
	1.2.Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году (акт приемки без замечаний)	5		
	1.3.Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	2		
	1.4.Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений, техническое оснащение	3		
	1.5.Отсутствие предписаний надзорных органов	3		
	1.6.Высокое качество подготовки, организации и контроля за ходом ремонтных работ (при наличии)	5		
	1.7.своевременная актуализация данных паспорта безопасности, учет материальных ценностей по результатам инвентаризации и ревизии материальных средств	5		
	1.8.Эффективное руководство работой обслуживающего персонала	5		
2.Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	2.1.Соответствие условий в ДОУ показателям паспорта безопасности: 1) организация пропускного режима; 2)наличие ограждения территории учреждения; 3)наличие внутренней и наружной систем видеонаблюдения; 4)наличие наружного и внутреннего противопожарного водоснабжения здания; 5)наличие автоматической пожарной сигнализации в здании; 6)наличие системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре в здании; 7)наличие вывода сигнала о срабатывании систем противопожарной защиты в подразделение пожарной охраны в здании; 8)наличие кнопки экстренного вызова полиции в здании; 9)наличие телефона с АОН, 10)наличие плана мероприятий по улучшению комплексной безопасности учреждения	За каждый показатель 1%	10	Все критерии в рабочем состоянии

	2.2.Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности и жизнедеятельности	3		отчет
	2.3.Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов (в установленные сроки)	3		
3.Результативность финансово-хозяйственной деятельности	3.1.Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности ДОУ	3	15	отчеты
	3.2.Обеспечение своевременной подготовки проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	3		
	3.3.Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения	4		
	3.4.Отсутствие жалоб со стороны контрагентов по исполнению договорных обязательств учреждением	5		
4.Сохранение здоровья воспитанников	4.1.Отсутствие случаев травматизма	5	5	отчет
5.Информационная открытость	5.1.Подготовка и представление информации о деятельности учреждения (по запросу)	5	5	отчет
6.Качественное ведение документации	6.1.Своевременное и качественное предоставление документации, информационных материалов, отчетов	5	5	отчет
7.Соблюдение этических норм поведения и правил трудовой дисциплины	7.1.Поддержание благоприятного климата среди обслуживающего персонала	3	10	
	7.2.Соблюдение делового этикета	3		
	7.3.Высокий уровень исполнительской дисциплины	4		
8.Своевременная актуализация данных учета	8.1.Предоставление документации на списание основных средств, материальных ценностей, оперативное и своевременное обновление	10	10	акты
Итого:			100	

**3. Критерии и показатели эффективности деятельности
воспитателя групп для детей дошкольного возраста, тьютора**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критери ю	Макси мум по показа телю	
1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Количество воспитанников, фактически посещающих группу: среднее количество детей, посещающих группу 15 детей (корр.гр.-10)	3	10	табель
	среднее количество детей, посещающих группу 19 детей (корр.гр.-12)	5		
	1.2.Ежемесячное соотношение заболеваемости воспитанников группы ниже средней заболеваемости по ДОУ	2		
	1.3.Обеспечение безопасных условий пребывания детей в группе, отсутствие травматизма	3		
2.Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	2.1.Количество победителей и призеров конкурсов		10	Копии документ ов
	На уровне ДОУ	2		
	На муниципальном уровне	3		
	На региональном, федеральном и международном уровне	5		
	Каждый последующий победитель, призер	0,5 %, но не более 10		
3.Участие педагога в работе творческих, рабочих групп и советов	3.1.Участие в постоянно действующих группах (АК, ПМПк, пилотная площадка)	3	5	приказ
	3.2.Участие во временных группах (жюри, комиссии, рабочая группа)	2		
4.Результативн ость собственной педагогической деятельности	4.1.Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах: Победитель	10	30	Копии документ ов
	Призер	5		
	Участник очного конкурса	2		
	4.2.Представление результатов профессиональной деятельности педагога на мероприятиях разного уровня (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах): уровень ДОУ			
	муниципальный, региональный, федеральный уровень	2 5		
	4.2.Наличие публикаций отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-практических сборниках, профессиональных журналах и изданиях)	5		

	4.3.Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс (краткое описание форм работы)	5		
5.Обеспечение взаимодействия с родителями	5.1.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	3	10	Копии документов
	5.2.отсутствие задолженности по родительской плате	5		
	5.3.Систематическое и своевременное предоставление качественных материалов для обновления страницы группы на сайте ДОУ, информационных уголках	2		
6.Обеспечение качественного образования	6.1.Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей: -организация работы дополнительного образования;	10	13	Приказ отчет
	6.2.Применение информационных технологий в образовательном процессе (разработка не менее 3-х авторских презентаций и (или) использование 5-ти заимствованных)	3		
7.Создание условий согласно требованиям ФГОС ДО	7.1.Формирование развивающей предметно-пространственной среды группы (по данному критерию учитываются результаты работы в течение учебного года: • трансформируемость среды, • насыщенность среды, • полифункциональность среды, • вариативность среды, • доступность среды, • безопасность среды	1 1 1 1 1 1	6	фото
8.Создание предметно-развивающей среды на участке	8.1.Безопасность, доступность, функциональность		10	фото
Итого:		100%		

4. Критерии и показатели эффективности деятельности воспитателя групп для детей раннего дошкольного возраста

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Количество воспитанников, фактически посещающих группу:		18	Табель
	среднее количество детей, посещающих группу 12 детей в день	2		
	среднее количество детей, посещающих группу 15 детей и более	5		
	1.2.Ежемесячное соотношение заболеваемости воспитанников группы ниже средней заболеваемости по ДОУ	5		

	1.3.Обеспечение безопасных условий пребывания детей в группе, отсутствие травматизма	3		Листы адаптации
	1.4.Обеспечение условий успешной адаптации детей	5		
2.Участие педагога в работе творческих, рабочих групп и Советов	2.1.Участие в постоянно действующих группах (АК, ПМПк, пилотная площадка)	3	5	приказ
	2.2.Участие во временных группах (жюри, комиссии, рабочая группа)	2		
3.Результативность собственной педагогической деятельности	3.1.Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах: Победитель Призер Участник очного конкурса	10 5 2	25	Копии документов
	3.2.Представление результатов профессиональной деятельности педагога на мероприятиях разного уровня (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах): уровень ДОУ муниципальный, региональный, федеральный уровень	2 3		
	3.2.Наличие публикаций отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-практических сборниках, профессиональных журналах и изданиях)	5		
	3.3.Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс (краткое описание форм работы)	5		
4.Обеспечение взаимодействия с родителями	4.1.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	3	15	Копии документов
	4.2.Отсутствие задолженности по родительской плате	5		
	4.3.Систематическое и своевременное предоставление качественных материалов для обновления страницы группы на сайте ДОУ, информационных уголках	4		
	4.4.Участие воспитанников и родителей в смотрах, выставках, конкурсах различного уровня (победитель, призер): Уровень ДОУ Муниципальный, региональный, федеральный уровень участники	2 3 1		
5.Обеспечение качественного образования	5.1.Применение информационных технологий в образовательном процессе (разработка не менее 3-х авторских презентаций и (или) использование 5-ти заимствованных)	5	15	фото

6.Создание условий согласно требованиям ФГОС ДО	6.1.Формирование развивающей предметно-пространственной среды группового помещения: • трансформируемость среды, • насыщенность среды, • полифункциональность среды, • вариативность среды, • доступность среды, • безопасность среды	2 2 1 2 1 1	9	
7.Создание предметно-развивающей среды на участке	7.1.Безопасность, доступность, функциональность		15	фото
Итого:		100%		

5. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности педагог-психолог

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Количество воспитанников, которым оказано психологическое сопровождение: до 30 свыше 30	3 5	10	Журнал обращений
	1.2.Обеспечение безопасных условий пребывания детей на занятии, отсутствие травматизма	5		
2.Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	2.1.Количество победителей и призеров конкурсов(2 чел/команда):		10	Копии документов
	муниципальный уровень	3		
	Региональный, федеральный уровень	4		
	Каждый последующий победитель, призер	0,5 %, но не более 10		
3.Участие педагога в работе творческих, рабочих групп и Советов	3.1.Руководство экспертной, творческой, рабочей группой	6	12	приказы
	3.2.Участие в постоянно действующих группах (АК, ПМПк, пилотная площадка)	4		
	3.3.Участие во временных группах (жюри, комиссии, рабочая группа)	2		
4.Результативность собственной педагогической деятельности	4.1.Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах:		26	Копии нормативных документов
	Победитель	10		
	Призер	6		
	Участник очного конкурса	4		
	4.2.Представление результатов профессиональной деятельности педагога на			

	мероприятиях разного уровня (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах): уровень ДОУ муниципальный, региональный, федеральный уровень	2 5		
	4.3.Наличие публикаций отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-практических сборниках, профессиональных журналах и изданиях)	4		
	4.4.Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс (краткое описание форм работы)	4		
	4.5.Участие в работе по повышению профессиональной компетентности педагогов	3		
5.Обеспечение взаимодействия с родителями	5.1.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	1	6	приказ фото
	5.2.Участие в работе ПМП, МО	3		
	5.3.Систематическое и своевременное предоставление качественных материалов для обновления страницы группы на сайте ДОУ, информационных стендов	2		
6.Обеспечение качественного образования	6.1.Разработка и обеспечение реализации ИПР для детей с ОВЗ	2	17	Информационные справки журнал
	6.2.Применение информационных технологий в образовательном процессе (разработка не менее 3-х авторских презентаций и (или) использование 5-ти заимствованных)	3		
	6.3.Доля выпускников со средним и выше среднего уровнем готовности к школе	10		
	6.4.Взаимодействие с педагогами по реализации коррекционных программ	2		
7.Создание условий согласно требованиям ФГОС ДО	7.1.Формирование развивающей предметно-пространственной среды кабинета: • трансформируемость среды, • насыщенность среды, • полифункциональность среды, • вариативность среды, • доступность среды, • безопасность среды	1 2 1 1 0,5 0,5	6	фото
Итого:		100%		

**6. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности
учитель дефектолог**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1. Доля воспитанников, фактически посещающих группу /среднее количество детей, посещающих группу:: 10 детей в день 12 детей и более	3 5	10	табель
	1.2.Обеспечение безопасных условий пребывания детей на занятии, отсутствие травматизма	2		
2.Уровень овладения воспитанникам и необходимыми навыками и умениями в соответствии с требованиями ФГОС ДО	2.1.Доля воспитанников, освоивших ОП ДО по образовательным областям «Познание (формирование целостной картины мира, формирование элементарных математических представлений), «Коммуникация» (2 раза в год: Превышает 60% Превышает 80% Равно 100%	4 6 10	10	Диагностические карты
3.Участие воспитанников в смотрах, конкурсах различного уровня	2.1.Количество победителей и призеров конкурсов(2 чел/команда):		10	Копии документов
	муниципальный уровень	2		
	Региональный, федеральный уровень	4		
	Каждый последующий победитель, призер	0,5 %, но не более 10		
4.Участие педагога в работе творческих, рабочих групп и Советов	4.1.Руководство экспертной, творческой, рабочей группой	6	13	приказы
	4.2.Участие в постоянно действующих группах (АК, ПМПк, пилотная площадка)	5		
	4.3.Участие во временных группах (жюри, комиссии, рабочая группа)	2		
5.Результативность собственной педагогической деятельности	5.1.Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах: победитель призер участник очного конкурса	8 6 4	31	Копии документов
	5.2.Представление результатов профессиональной деятельности педагога на мероприятиях разного уровня (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах): уровень ДОУ	2		Справка

	муниципальный, региональный, федеральный уровень	7		скриншоты
	5.3.Наличие публикаций отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-практических сборниках, профессиональных журналах и изданиях)	4		
	5.4.Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс (краткое описание форм работы)	4		
	5.5.Участие в работе по повышению профессиональной компетентности педагогов	3		
6.Обеспечение взаимодействия с родителями	6.1.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников	2	12	приказ фото
	6.2.Работа в Консультационном центре ДОУ	5		
	6.3.Систематическое и своевременное предоставление качественных материалов для обновления страницы группы на сайте ДОУ, информационных стендов	5		
7.Обеспечение качественного образования	7.1.Разработка и обеспечение реализации индивидуальных образовательных маршрутов для детей с особыми образовательными потребностями	2	8	Копии нормативно-правовых документов
	7.2.Применение информационных технологий в образовательном процессе (разработка не менее 3-х авторских презентаций и (или) использование 5-ти заимствованных)	3		
	7.3.Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей: - руководство кружком или секцией	3		
8.Создание условий согласно требованиям ФГОС ДО	8.1.Формирование развивающей предметно-пространственной среды кабинета: • трансформируемость среды, • насыщенность среды, • полифункциональность среды, • вариативность среды, • доступность среды, • безопасность среды		6	фото
		1		
		2		
		1		
		1		
		0,5		
0,5				
Итого:		100%		

**7. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности
учитель логопед**

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей на занятии, отсутствие травматизма	3	3	

2. Качество реализации коррекционной программы	2.1. Доля воспитанников выпущенных по результатам коррекционной работы с улучшением речевого развития	0,1 за каждый процент	19	Диагностические карты
	2.2. Фактическая посещаемость коррекционных занятий с детьми от 70% от 90%	2 4		Табель
	2.3. Взаимодействие с педагогами по реализации коррекционной программы (консультации, мастер-классы, практикумы и др)	3		Журнал взаимодействия
	2.4. Взаимодействие с родителями по реализации коррекционной программы (консультации, мастер-классы, практикумы и др)	2		
3. Участие воспитанников в смотрах, конкурсах различного уровня	3.1. Количество победителей и призеров конкурсов (2 чел/команда):		10	Копии документов
	муниципальный уровень	2		
	Региональный, федеральный уровень	4		
	Каждый последующий победитель, призер	0,5 %, но не более 10		
4. Участие педагога в работе творческих, рабочих групп и Советов	4.1. Руководство экспертной, творческой, рабочей группой	6	12	приказы
	4.2. Участие в постоянно действующих группах (АК, ПМПк, пилотная площадка)	4		
	4.3. Участие во временных группах (жюри, комиссии, рабочая группа)	2		
5. Результативность собственной педагогической деятельности	5.1. Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах: победитель призер участник конкурса	8 6 4	34	Копии документов
	5.2. Представление результатов профессиональной деятельности педагога на мероприятиях разного уровня (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах): уровень ДОУ муниципальный, региональный, федеральный уровень	2 5		
	5.3. Наличие публикаций отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-практических сборниках, профессиональных журналах и изданиях)	2		Фото
	5.4. Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс (краткое описание форм работы)	4		Копии нормативных
				но-

	5.5.Участие в методической, просветительской работе с педагогами ДОУ	3		правовых документов
6.Обеспечение взаимодействия с родителями	6.1.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников	1	6	приказ фото
	6.2.Работа в Консультационном центре ДОУ	3		
	6.3.Систематическое и своевременное предоставление качественных материалов для обновления страницы группы на сайте ДОУ, информационных стендов	2		
7.Обеспечение качественного образования	7.1.Разработка и обеспечение реализации индивидуальных образовательных маршрутов для детей с особыми образовательными потребностями	4	10	Копии документов
	7.2.Применение информационных технологий в образовательном процессе (разработка не менее 3-х авторских презентаций и (или) использование 5-ти заимствованных)	3		
	7.3.Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей: - руководство кружком или секцией	3		
8.Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	8.1.Формирование развивающей предметно-пространственной среды кабинета: • трансформируемость среды, • насыщенность среды, • полифункциональность среды, • вариативность среды, • доступность среды, • безопасность среды		6	фото
Итого:		100%		

8. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности музыкального руководителя и педагога дополнительного образования

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей на занятии, отсутствие травматизма	3	8	табель
	1.2. Доля воспитанников фактически посещающих занятия: 16 детей в день 19 детей и более	2 3		
	1.3.Ежемесячное соотношение заболеваемости воспитанников в группах, закрепленных за специалистом:			

	-ниже средней заболеваемости по ДОУ	2		
2.Качество участия воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	3.1.Количество победителей и призеров конкурсов:		10	Копии документов
	уровень ДОУ	2		
	муниципальный уровень	3		
	Региональный, федеральный уровень	4		
	Каждый последующий победитель, призер	0,5 %, но не более 10		
3.Участие педагога в работе творческих, рабочих групп и Советов	3.1.Руководство экспертной, творческой, рабочей группой	8	18	приказы
	3.2.Участие в постоянно действующих группах (АК, ПМПк, пилотная площадка)	5		
	3.3.Участие во временных группах (жюри, комиссии, рабочая группа)	5		
4.Результативность собственной педагогической деятельности	4.1.Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах: победитель призер участник конкурса	8 6 4	36	Копии документов Фото Диагностические карты
	4.2.Представление результатов профессиональной деятельности педагога на мероприятиях разного уровня (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах): уровень ДОУ муниципальный, региональный, федеральный уровень	2 5		
	4.3.Наличие публикаций отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-практических сборниках, профессиональных журналах и изданиях)	3		
	4.4.Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс (краткое описание форм работы)	6		
	4.5.Повышение профессиональных компетенций	3		
	4.6.Результаты освоения воспитанниками образовательной программы по итогам мониторинга (2 раза в год): превышает 40% превышает 60% превышает 80%	2 3 5		
	5.1.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников	5	10	фото
	5.2.Систематическое и своевременное предоставление качественных материалов для	5		

	обновления страницы группы на сайте ДОУ, информационных стендов			
6.Обеспечение качественного образования	6.1.Взаимодействие с педагогами и родителями по реализации программы (консультации, мастер-классы, практикумы и др)	2	12	Журнал
	6.2.Применение информационных технологий в образовательном процессе (разработка не менее 3-х авторских презентаций и (или) использование 5-ти заимствованных)	3		Копии документов
	6.3.Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей: - руководство кружком или секцией	5		журнал
	6.4. Взаимодействие с педагогами по реализации коррекционных программ для детей с ОВЗ	2		
Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	7.1.Формирование развивающей предметно-пространственной среды кабинета: • трансформируемость среды, • насыщенность среды, • полифункциональность среды, • вариативность среды, • доступность среды, • безопасность среды	1 2 1 1 0,5 0,5	6	фото
Итого:		100%		

9. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности инструктора по физической культуре

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Обеспечение безопасных условий пребывания детей на занятии, отсутствие травматизма	3	8	табель
	1.2. Доля воспитанников фактически посещающих занятия: 16 детей в день (корр.группа 10) 19 детей и более (корр.группа 12)	2 3		
	1.3.Ежемесячное соотношение заболеваемости воспитанников в группах, закрепленных за специалистом: -ниже средней заболеваемости по ДОУ	2		
2.Качество участия воспитанников в смотрах, выставках,	3.1.Количество победителей и призеров конкурсов:		10	Копи дипломов
	уровень ДОУ	2		
	муниципальный уровень	3		
	региональный, федеральный уровень	4		

конкурсах, соревнованиях различного уровня	каждый последующий победитель, призер	0,5 %, но не более 10		
3.Участие педагога в работе творческих, рабочих групп и Советов	3.1.Руководство экспертной, творческой, рабочей группой	7	17	приказы
	3.2.Участие в постоянно действующих группах (АК, ПМПк, пилотная площадка)	6		
	3.3.Участие во временных группах (жюри, комиссии, рабочая группа)	4		
4.Результативность собственной педагогической деятельности	4.1.Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах: победитель призер участник конкурса	8 6 4	34	Копии дипломов
	4.2.Представление результатов профессиональной деятельности педагога на мероприятиях разного уровня (открытые педагогические мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, презентациях, конференциях, круглых столах): уровень ДОУ муниципальный, региональный, федеральный уровень	2 5		Справка
	4.3.Наличие публикаций отражающих методическую систему педагога (статьи в научно-практических сборниках, профессиональных журналах и изданиях)	3		Фото
	4.4.Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс (краткое описание форм работы)	4		Справки
	4.5.Участие в методической работе с педагогами ДОУ (по направлению физического развития)	3		Диагностические карты
	4.6.Результаты освоения воспитанниками образовательной программы по итогам мониторинга (2 раза в год): превышает 40% превышает 60% превышает 80%	2 3 5		
5.Обеспечение взаимодействия с родителями	5.1.Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников	5	13	
	5.2.Систематическое и своевременное предоставление качественных материалов для обновления страницы группы на сайте ДОУ, информационных стендов	5		
	5.3.Работа в Консультационном центре ДОУ	3		
6.Обеспечение качественного образования	6.1.Взаимодействие с педагогами и родителями по реализации программы (консультации, мастер-классы, практикумы и др)	2	12	Журнал

	6.2.Применение информационных технологий в образовательном процессе (разработка не менее 3-х авторских презентаций и (или) использование 5-ти заимствованных)	3		Фото
	6.3.Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки одаренных детей: - руководство кружком или секцией	5		
	6.4. Взаимодействие с педагогами по реализации коррекционных программ для детей с ОВЗ	2		
7.Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО	7.1.Формирование развивающей предметно-пространственной среды кабинета: • трансформируемость среды, • насыщенность среды, • полифункциональность среды, • вариативность среды, • доступность среды, • безопасность среды	1 2 1 1 0,5 0,5	6	журнал
Итого:		100%		

10. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности специалист в сфере закупок

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Обеспечение высокого качества результатов трудовой деятельности	1.1.Оперативность, точность и аккуратность всех расчетов, планов ФХД	10	68	отчет
	1.2.Отсутствие задолженности по налогам и сборам	10		
	1.3.Отсутствие обоснованных претензий со стороны проверяющих органов	10		
	1.4.Качественное планирование бюджета, соблюдение расходования средств, обоснованная экономия расходов	10		
	1.5.Аккуратность, своевременность и точность оформления отчетной и рабочей документации	10		
	1.6.Отсутствие замечаний со стороны администрации	8		
	1.7.Качественное планирование расходования финансовых средств (составление плана ФХД, квартальных договорных обязательств)	10		
2.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие учреждения	2.1.Участие в работе комиссий, рабочих групп;	6	12	приказ
	2.2.Участие в общественной жизни учреждения	6		
3.Соблюдение этических	3.1.Поддержание благоприятного климата среди коллег, родителей	5	20	

норм, правил трудовой дисциплины	3.2.Соблюдение делового этикета, культуры обслуживания	5		
	3.3.Высокий уровень исполнительской дисциплины	10		
Итого:		100%		

11. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности специалист по охране труда

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Обеспечение высокого качества результатов трудовой деятельности	1.1.Своевременность предоставления отчетной документации	10	38	отчет
	1.2. Аккуратность, своевременность и точность оформления отчетной и рабочей документации	10		
	1.3.Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, учредителя, администрации	10		
	1.4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	8		
2.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие учреждения	2.1.Участие в работе комиссий, рабочих групп;	5	42	Приказ отчет
	2.2.Участие в общественной жизни учреждения	5		
	2.3.Участие в мероприятиях по благоустройству учреждения (субботники, уборка и благоустройство территории, посадка цветов и т.п.	5		
	2.4.Выполнение ответственных поручений администрации, влияющих на развитие учреждения, но на прямую не входящих в должностные обязанности	10		
	2.5.Подготовка конкурсных материалов для участия ДОУ в конкурсных мероприятиях в области охраны труда	12		
	2.6.Участие в планировании и реализации мероприятий по улучшению условий труда в ДОУ	5		
3.Соблюдение этических норм, правил трудовой дисциплины	3.1.Поддержание благоприятного климата среди коллег	5	20	
	3.2.Соблюдение делового этикета, культуры обслуживания	5		
	3.3.Высокий уровень исполнительской дисциплины	10		
Итого:		100%		

12. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности документовед

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1. Обеспечение высокого качества результатов трудовой деятельности	1.1. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	10	25	отчет
	1.2. Своевременное и качественное ведение документации, отсутствие случаев нарушений в ведении документооборота в ДОУ	5		
	1.3. Отсутствие ошибок при составлении писем и других документов	5		
	1.4. Отсутствие обоснованных жалоб, замечаний родителей воспитанников, сотрудников ДОУ	5		
2. Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие учреждения	2.1. Участие в работе комиссий, рабочих групп;	5	20	приказ
	2.2. Участие в общественной жизни учреждения	5		
	2.3. Участие в мероприятиях по благоустройству учреждения (субботники, уборка и благоустройство территории, посадка цветов и т.п.)	5		
	2.4. Выполнение ответственных поручений администрации, влияющих на развитие учреждения, но на прямую не входящих в должностные обязанности	5		
3. Соблюдение этических норм, правил трудовой дисциплины	3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	10	10	
4. Ведение документации по родительской плате, табелей посещаемости воспитанников, табелей рабочего времени	4.1. Ведение документации без нарушений, предоставление в установленные сроки	30	30	Отсутствие докладных, служебных записок
5. Качество подготовки архивных документов	Ведение архива Учреждения, документов по пенсионному фонду	15	15	
Итого:		100%		

13. Критерии и показатели эффективности деятельности инженера программиста

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %	Источник информации
Уровень выполнения должностных обязанностей	Качественная работа информационной техники	10	Отсутствие жалоб
	Участие в подготовке воспитанников, педагогов к муниципальным, региональным, всероссийским мероприятиям	5	Дипломы, сертификаты, справки
	Принимает участие на уровне образовательного учреждения	10	
	Принимает участие на муниципальном уровне	15	
Обеспечение сохранности информационной техники	Степень сохранности фонда в рабочем состоянии	20	Наличие базы данных и информационного обеспечения
Повышение профессионального мастерства	Внедрение ИКТ в деятельность педагогического и детского сообщества Технологии представлены в виде электронного каталога	20	Наличие электронного каталога
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Исполнение должностных обязанностей без замечаний Своевременное предоставление необходимой отчетности	10	Отсутствие приказов, докладных, служебных записок
	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	25	Приказы по учреждению
Максимально возможный размер		100%	

14. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности младшего воспитателя

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1. Обеспечение условий для организации образовательного процесса,	1.1. Качественное взаимодействие с воспитателем в организации воспитательно-образовательного процесса в группе	4	38	
	1.2. Участие в создании безопасной предметно-пространственной среды, соответствующей	5		

присмотра и ухода	психологическим, гигиеническим и педагогическим требованиям			Отчет медицинского работника
	1.3.Обеспечение требований к организации питания детей в группах (сервировка, санитарные нормы) по данным медперсонала)	5		
	1.4.Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; строгое соблюдение санитарно-гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПиН. Отсутствие нарушений (по данным медперсонала)	10		
	1.5.Содержание закрепленного прогулочного участка (качественная и своевременная уборка, очистка)	5		
	1.6.Четкое соблюдение режима дня: график проветривания в группе, график получения пищи (по данным медперсонала)	5		
	1.7.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, коллег	4		
2.Сохранение здоровья воспитанников	2.1. Доля воспитанников фактически посещающих группу: 16 детей в день (корр.группа 10) 19 детей и более (корр.группа 12	3 5	15	табель
	2.2.Заболеваемость воспитанников группы ниже средней заболеваемости по ДОУ	4		
	2.3.Обеспечение безопасных условий пребывания детей в группе, отсутствие травматизма	6		
3.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие ДОУ	3.1.Участие в подготовке и проведении детских праздников, подготовка помещений к праздникам (залы, группы)	6	32	Фото приказы
	3.2.Участие в благоустройстве территории учреждения (оформление летних и зимних участков, клумб, озеленение, полив насаждений)	10		
	3.3.Участие в работе комиссий, рабочих групп	5		
	3.4.Участие в общественной жизни детского сада	5		
	3.5.Участие в подготовке помещений учреждения к новому учебному году (ремонтные и оформительские работы)	6		
4.Соблюдение этических норм, правил трудовой дисциплины	4.1.Поддержание благоприятного климата среди коллег, родителей	5	10	
	4.2.Соблюдение этических норм (внешний вид, культура речи), правил внутреннего распорядка ДОУ	5		
Итого:		100%		

15. Критерии и показатели эффективности деятельности медперсонала: врач, медицинская сестра диетическая, медсестра ортопедистка, медсестра по бассейну, медсестра по массажу

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %	Источник информации
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Исполнение должностных обязанностей в полном объеме Взысканий и замечаний не имеется	10	Акты, справки, докладные, замечания
	Работа по запросу администрации Оперативное выполнение	20	Приказы по учреждению
	Соблюдение служебной этики	10	Докладные, служебные записки
Обеспечение устойчивого функционирования ДОУ	Отсутствие нарушений санэпидрежима	20	Акты производственного контроля
	Соблюдение порядка оказания медицинских услуг, регламентирующих внутренними локальными актами	20	Журнал обращений
Повышение профессионального мастерства	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки	10	Сертификаты, удостоверения
	Выступление на педагогических совещаниях, перед родительской общественностью ДОУ	10	протоколы
Максимально возможный размер		100%	

16. Критерии и показатели эффективности деятельности шеф – повара

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1. Сохранение здоровья воспитанников	1.1. Обеспечение качественного питания по результатам контроля медицинских работников и администрации	8	37	Отчет медицинского работника
	1.2. Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока по результатам производственного контроля	8		
	1.3. Отсутствие жалоб родителей воспитанников на качество приготовления блюд	8		
	1.4. Отсутствие замечаний и предписаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	8		

	1.5.Высокая оценка бракеражной комиссией качества приготовления блюд	5		
2.Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	2.1.Отсутствие нарушений сотрудниками пищеблока санитарного законодательства (соблюдение личной гигиены, отсутствие ювелирных украшений и т.д.)	5	28	Отчет зама по АХР (завхоза)
	2.2.Отсутствие нарушений норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	5		
	2.3.Сохранность материалов и оборудования использующихся при приготовлении пищи	5		
	2.4.Экономия электроэнергии и воды	5		
	2.5.Отсутствие нарушений сотрудниками пищеблока графика выдачи готовой продукции	5		
	2.6.Отсутствие замечаний по соблюдению правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	3		
3.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие ДОУ	3.1.Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, благоустройство территории и др.мероприятия)	4	13	приказы
	3.1.Выполнение заданий, поручений администрации, не входящие в должностные обязанности	4		
	3.2.Участие в мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	5		
4.Соблюдение этических норм, правил трудовой дисциплины	4.1.Обеспечение эффективности взаимодействия между сотрудниками пищеблока	5	22	Отчет диетсестры
	4.2.Поддержание благоприятного психологического микроклимата среди коллег	5		
	4.3.Соблюдение культуры обслуживания, делового этикета	5		
	4.4.Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие случаев несвоевременной подачи заявок и предоставления отчетности	7		
Итого:		100%		

17. Критерии и показатели эффективности деятельности повара

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Обеспечение качественного питания по результатам контроля медицинских работников и администрации	10	21	Отчет диетсестры
	1.2.Отсутствие жалоб родителей воспитанников на качество приготовления блюд	6		
	1.3.Высокая оценка бракеражной комиссией качества приготовления блюд	5		
2.Обеспечение высокого качества	2.1.Отсутствие нарушений сотрудниками пищеблока санитарного законодательства (соблюдение личной гигиены, отсутствие	7	28	Отчет зам. По

трудовой деятельности	ювелирных украшений, хранение суточной пробы и т.д.)			АХР (завхоза)
	2.2.Отсутствие нарушений норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	6		
	2.3.Отсутствие нарушений повара графика выдачи готовой продукции	5		
	2.4.Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	10		
3.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие ДОУ	3.1.Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, благоустройство территории и др.мероприятия)	5	30	приказ
	3.2.Выполнение заданий, поручений администрации, не входящие в должностные обязанности	10		
	3.3.Участие в мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	10		
	3.4.Участие в общественной жизни детского сада	5		
4.Соблюдение этических норм, правил трудовой дисциплины	4.1.Поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (предупреждение конфликтных ситуаций)	5	10	
	4.2.Соблюдение культуры обслуживания, этических норм (внешний вид, культура речи)	5		
5.Эффективнос ть расходования ресурсов	5.1.Экономия электроэнергии и воды	6	11	Отчет зам.по АХР (завхоза)
	5.2.Сохранность оборудования, используемого при приготовлении пищи	5		
Итого:		100%		

18. Критерии и показатели эффективности деятельности кухонного рабочего

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Обеспечение высокого качества результатов трудовой деятельности	1.1.Отсутствие замечаний медицинских работников и администрации на санитарное состояние помещений пищеблока и качества обработки овощей	10	42	Отчет медицинского работника
	1.2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей воспитанников	10		
	1.3.Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений пищеблока в актах контролирующих и надзорных органов	10		
	1.4.Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока по результатам	7		

	производственного контроля и лабораторных исследований			
	1.5.Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания	5		
2.Эффективность расходования ресурсов	2.1.Сохранность материалов и оборудования, используемых в работе	5	15	Отчет шеф-повара
	2.2.Экономия электроэнергии и воды	10		
3.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие ДОУ	3.1.Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, благоустройство территории и др.мероприятия)	10	28	приказы
	3.2.Выполнение заданий, поручений администрации, не входящие в должностные обязанности	8		
	3.3.Качественная подготовка пищеблока к новому учебному году	5		
	3.4.Участие в общественной жизни детского сада	5		
4.Соблюдение этических норм, правил трудовой дисциплины	4.1.Поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (предупреждение конфликтных ситуаций)	5	15	Отчет шеф-повара
	4.2.Соблюдение культуры обслуживания, этических норм (внешний вид, культура речи)	5		
	4.3.Отсутствие нарушений норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	5		
Итого:		100%		

19. Критерии и показатели эффективности деятельности кастаньяши

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Обеспечение высокого качества результатов трудовой деятельности	1.1.Творческий подход к изготовлению костюмов для воспитанников и сотрудников, высокое качество пошива	13	38	Отчет зама по АХР
	1.2.Отсутствие жалоб со стороны сотрудников на качество пошива (подгонки) спецодежды, белья, иного инвентаря	10		
	1.3.Инициативность при реализации должностных обязанностей (активное участие в мероприятиях, подготовка зала, помощь в переодевании участников и т.д.)	10		

	1.4.Отсутствие нарушений норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	5		
2.Эффективность расходования ресурсов	2.1.Сохранность материалов и оборудования, используемых в работе	8	8	
3.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие ДОУ	3.1.Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, благоустройство территории и др.мероприятия)	11	34	приказы
	3.2.Выполнение заданий, поручений администрации, не входящие в должностные обязанности	8		
	3.3.Участие в мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	10		
	3.4.Участие в общественной жизни детского сада	5		
4.Соблюдение этических норм, правил трудовой дисциплины	4.1.Поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (предупреждение конфликтных ситуаций)	5	20	Отчет зама по АХР
	4.2.Соблюдение культуры обслуживания, этических норм (внешний вид, культура речи)	5		
	4.3.Отсутствие нарушений норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	10		
Итого:		100%		

20. Критерии и показатели эффективности деятельности кладовщика

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Обеспечение качественного питания по результатам контроля медицинских работников и администрации	10	27	Отчет диетсестры
	1.2.Участие в планировании закупок и подготовке документации на поставку продуктов питания	10		
	1.3.Обеспечение санитарно-гигиенического состояния складских помещений в соответствии с требованиями СанПиН	7		
2.Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	2.1.Отсутствие замечаний со стороны администрации по ведению учетно-отчетной документации	13	23	Отчет зама по АХР
	2.2.Отсутствие нарушений норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	10		
3.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие ДОУ	3.1.Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, благоустройство территории и др.мероприятия)	5	30	приказы
	3.2.Выполнение заданий, поручений администрации, не входящие в должностные обязанности	10		
	3.3.Участие в мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	10		

	3.4.Участие в общественной жизни детского сада	5		
4.Соблюдение этических норм, правил трудовой дисциплины	4.1.Поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (предупреждение конфликтных ситуаций)	5	20	Отчет зама по АХР
	4.2.Соблюдение культуры обслуживания, этических норм (внешний вид, культура речи)	5		
	4.3.Высокий уровень исполнительской дисциплины, четкое соблюдение правил внутреннего распорядка	10		
Итого:		100%		

21. Критерии и показатели эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Обеспечение высокого качества результатов трудовой деятельности	1.1.Отсутствие замечаний медицинских работников и администрации по качеству стирки спецодежды, белья, иного мягкого инвентаря	8	36	Отчет медицинской сестры
	1.2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей воспитанников	5		
	1.3.Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений прачечной в актах контролирующих и надзорных органов	10		
	1.4.Отсутствие замечаний по санитарному состоянию прачечной по результатам производственного контроля.	10		
	1.5.Отсутствие нарушений установленного графика смены белья	5		
2.Эффективность расходования ресурсов	2.1.Сохранность материалов и оборудования, используемых в работе	8	14	Отчет зама по АХР
	2.2.Экономия электроэнергии и воды	6		
3.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие ДОУ	3.1.Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, благоустройство территории и др.мероприятия)	10	40	приказы
	3.2.Выполнение заданий, поручений администрации, не входящие в должностные обязанности	10		
	3.3.Качественная подготовка пищеблока к новому учебному году	5		
	3.4.Участие в общественной жизни детского сада	5		
	3.5.Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	10		
4.Соблюдение этических норм, правил	4.1.Соблюдение культуры обслуживания, этических норм (внешний вид, культура речи)	5	10	Отчет зама по АХР

трудовой дисциплины	4.2.Отсутствие нарушений норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	5		
Итого:		100%		

22. Критерии и показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Обеспечение высокого качества результатов трудовой деятельности	1.1.Отсутствие замечаний медицинских работников и администрации по санитарному состоянию мест общего пользования	10	20	Отчет медицинского работника
	1.2.Отсутствие замечаний по санитарному состоянию залов, коридоров и других мест общего пользования по результатам производственного контроля	10		
2.Эффективность расходования ресурсов	2.1.Сохранность материалов и оборудования, используемых в работе	10	20	Отчет зама по АХР (завхоза)
	2.2.Экономия электроэнергии и воды	10		
3.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие ДОУ	3.1.Участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, благоустройство территории и др. мероприятия)	10	40	приказы
	3.2.Выполнение заданий, поручений администрации, не входящие в должностные обязанности	15		
	3.3.Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	10		
	3.4.Участие в общественной жизни и мероприятий детского сада	5		
4.Соблюдение этических норм, правил трудовой дисциплины	4.1.Соблюдение этических норм (внешний вид, культура речи)	15	20	Отчет зама по АХР (завхоза)
	4.2.Отсутствие нарушений норм охраны труда и правил противопожарной безопасности	5		
Итого:		100%		

23. Критерии и показатели эффективности деятельности дворника

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Оценка в %		Форма отчета
		По критерию	Максимум по показателю	
1.Обеспечение высокого качества результатов трудовой деятельности	1.1.Отсутствие замечаний администрации на санитарное состояние территории	10	50	Отчет зама по АХР (завхоза)
	1.2.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и родителей воспитанников по санитарно-техническому состоянию территории	10		
	1.3.Отсутствие нарушений установленного графика ежедневной уборки	5		

	1.4.Обеспечение безопасных условий пребывания в ДОУ, отсутствие травматизма вследствие ненадлежащего содержания территории	10		
	1.5.Сохранность инвентаря используемого в работе	5		
	1.6.Пресечение нахождения на территории учреждения посторонних лиц	5		
	1.7.Пресечение нахождения на территории учреждения животных (кошки, собаки)	5		
2.Соблюдение этических норм, правил трудовой дисциплины	2.1.Поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе (предупреждение конфликтных ситуаций)	5	20	Отчет зама по АХР (завхоза)
	2.2.Отсутствие нарушений правил противопожарной безопасности, контроль за соблюдением требований по ограничению табакокурения на территории и в помещениях учреждения	10		
	2.3.Высокий уровень исполнительской дисциплины, четкое соблюдение правил внутреннего распорядка	5		
3.Участие в мероприятиях, оказывающих влияние на развитие ДОУ	3.1.Участие в общественной жизни и мероприятиях учреждения	5	30	приказы
	3.2.Выполнение заданий, поручений администрации, не входящие в должностные обязанности	10		
	3.3.Участие в благоустройстве территории учреждения (оформление летних и зимних участков, клумб, озеленение, полив насаждений, уход за деревьями, обрезание сухих веток, выкашивание газонов, своевременный полив цветников и газонов)	10		
	3.4.Участие в мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году	5		
Итого:		100%		

Приложение № 2

к Положению об установлении стимулирующих выплат
работникам МБДОУ «Црр-д/с №3»

**Показатели эффективности деятельности по качеству выполняемой
работы**

1. Для заместителей директора по дошкольной работе:

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат (баллы)
1.1. Выполнение годового плана работы, высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины, эффективная организация труда педагогического персонала	20
1.2.Отсутствие травматизма среди воспитанников	10
1.3.Своевременность и достоверность представления отчетной документации	10
1.4.Отсутствие жалоб потребителей услуг	20
1.5.Достижение воспитанниками более высоких показателей и (или) качества знаний в сравнении с предыдущим периодом,	10
1.6.Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда, электробезопасности т.д.	10
1.7. Создание условий для обучения воспитанников и развития детей с ОВЗ	20
ИТОГО:	100

2. Для заместителя директора по АХР, заведующего хозяйством

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат (баллы)
2.1.Выполнение плана работы, план-графика закупок	20
2.2. Своевременность и достоверность представления отчетной документации	10
2.3.Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины, эффективная организация труда хозяйственного персонала (Отсутствие замечаний потребителей услуг и администрации)	25
2.4. Безаварийная, безотказная и бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Црр	25
2.5.Отсутствие замечаний надзорных органов, проверяющих: - по учету и хранению товарно - материальных ценностей; - по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории; - нарушений действующего законодательства	20
ИТОГО:	100

3. Для воспитателя, старшего воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат (баллы)
3.1. Участие в инновационной деятельности ДООУ	20
3.2. Стабильно высокие показатели результативности работы, достижения воспитанников (участие в конкурсах на уровне образовательного учреждения и муниципальном уровне)	20
3.3. Своевременность и достоверность отчетной документации	10
3.4. Отсутствие нарушений действующего законодательства, соблюдение техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, трудового распорядка.	20
3.5. Отсутствие жалоб потребителей услуг	30
ИТОГО:	100

4. Для уборщика служебных помещений, дворника, младшего воспитателя, диетсестры, врача, медсестры, шеф – повара, повара, кухонного рабочего, кладовщика, плотника, кастаньянши, дежурного по режиму

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат (баллы)
4.1. Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу (отсутствие замечаний со стороны руководителя)	30
4.2. Отсутствие нарушений, замечаний и предписаний контролирующих органов	30
4.3. Отсутствие жалоб потребителей услуг	20
4.4. Сохранность оборудования	20
ИТОГО:	100

**5. Для документоведа, специалиста по закупкам, инженера-программиста,
специалиста по ОТ**

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
5.1.Высокий уровень выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	20
5.2.Своевременная и чёткая организация деятельности работника по ведению отчетной документации	10
5.3.Отсутствие нарушений действующего законодательства	20
5.4.Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	30
5.5 Отсутствие жалоб и замечаний администрации и контролирующих органов	20
ИТОГО	100

Приложение № 3
к Положению об установлении стимулирующих выплат
работникам МБДОУ «Црр-д/с №3»

***Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к
должностным окладам (ставкам)***

***1. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к
должностным окладам (ставкам) работников образования
Учреждения***

№ п/п	Критерии	Показатели	Повышающий персональный коэффициент
	1. Сложность и важность выполняемой работы		
1.1.	Реализация индивидуальных программ развития воспитанников, в том числе и в группах компенсирующей направленности	1 программа От 2-х и более	0,2 0,5
1.2.	Разработка электронно-образовательных ресурсов (учебных фильмов, пособий, мультимедиа ...) и их использование в учебном процессе	Наличие презентация, фото	0,3
1.3.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства: • в учреждении; • муниципальном; • региональном • всероссийском; • международном	Подтверждающий документ: диплом, сертификат	0,1 0,2 0,3 0,5 1,0
1.4.	Участие в работе комиссий ДОУ	приказ	0,1
1.5.	Участие в проведении и организации праздников, развлечений, досуговых мероприятий, создание костюмов, декораций, подбор музыкального сопровождения, исполнение ролей	При проведении 1 мероприятия 2-х и более	0,1 0,3
1.6.	Участие в работе методических объединений: • внутри ДОУ; • муниципального уровня; • регионального уровня;	Сертификат, приказ	0,1 0,2 0,3

1.7.	Участие в инновационной деятельности ДОУ	приказ	0,2
1.8.	Результативность участия воспитанников в конкурсах и других мероприятиях: 1. Уровень ДОУ: 1 место 0,3 2 место 0,2 3 место 0,1 2. Муниципальный уровень: 1 место 0,3 2 место 0,2 3 место 0,1 3. Региональный уровень: 1 место 0,3 2 место 0,2 3 место 0,1 4. Всероссийский уровень: 1 место 0,5 2 место 0,3 3 место 0,2 5. Международный уровень 1 место 0,5 2 место 0,3 3 место 0,2	Приказ, дипломы	
1.9.	Подготовка и проведение открытых мероприятий: • уровень ДОУ: 0,1 • муниципальный уровень; 0,2 • региональный уровень 0,3	Приказ, годовой план	
	2. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач, направленных на укрепление авторитета ДОУ		0,5
	ИТОГО:		3,0

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

	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1	Профессиональные знания, умения и навыки работника	0,5
2	Сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1,0
3	Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	0,5
4	Выполнение общественных работ или работ повышенной для учреждения значимости	0,5
5	Работа со сложными программами технического обеспечения	0,5
	ИТОГО:	3,0

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

	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1	Профессиональные знания, умения и навыки работника	0,5
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, устранение чрезвычайных ситуаций	1,0
3	Выполнение общественных работ или работ повышенной для учреждения значимости	1,0
4	Оперативное выполнение поставленных задач, поручений руководителя	0,5
	ИТОГО:	3,0

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

	Критерии	Повышающий персональный коэффициент
1	Профессиональные знания, умения и навыки работника	0,5
2	работа с людьми, родителями воспитанников без личностных конфликтов;	0,25
3	высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки;	0,25
4	сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	2,0
	ИТОГО:	3,0

Приложение № 4
к Положению об установлении стимулирующих выплат
работникам МБДОУ «Црр-д/с №3»

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

1. Заместитель директора по дошкольной работе

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты	Источник информации
1.1.	Высокий уровень организации и контроля за аттестацией педагогических кадров	10%	отчет
1.2.	Наличие и исполнение договоров по развитию социального партнерства, включая оказание материально технической поддержки ДОУ	30%	договора
1.3.	Наличие размещенной и актуальной информации в социальных сетях, в том числе и на сайте ДОУ	20%	скриншоты
1.4.	Наличие и соответствие требованиям ФГОСДО материально-технической и учебно-образовательной базы ДОУ	30%	фото-отчет
1.5.	Соответствие локально-нормативных актов требованиям законодательства	10%	отчет
	ИТОГО	100%	

**2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
(заведующий хозяйством)**

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты	Источник информации
2.1	Организация и участие в социально-значимых и культурно-массовых профилактических мероприятиях	20%	сертификаты, дипломы
2.2	Создание условий для воспитания, обучения и развития детей в том числе и с ОВЗ	20%	фото отчет
2.3	Проведение регулярных профилактических работ по безопасности дорожного движения, антитеррору, пожарной безопасности	20%	отчет
2.4	Четкая координация работы подчиненного технического и обслуживающего персонала (замечания отсутствуют)	10%	отчет
2.5	Сохранность материальных ценностей, имущества, мебели в порядке установленном законодательством	30%	ведомость
	ИТОГО	100%	

3. Старший воспитатель, методист

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты	Источник информации
3.1	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	20%	дипломы
3.2.	Качественная программно-аналитическая деятельность, наличие системы планирования и контроля за воспитательно-образовательным процессом	20%	отчетная документация
3.3.	Обеспечение качественных показателей аттестации педагогических кадров	20%	отчет
3.4.	Внедрение в образовательный процесс инновационных технологий, современных образовательных программ	30%	программы, педагогические технологии
3.5.	Планирование и подготовка наградных материалов (региональных, федеральных значений)	10%	отчет
	ИТОГО	100%	

4. Воспитатель

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты	Источник информации
4.1	Разработка и реализация авторских программ и педагогических технологий	30%	педагогический продукт
4.2.	Наличие системы адресной работы с различным контингентом воспитанников (ОВЗ), работа с детьми из неблагополучных семей	20%	журнал работы
4.3.	Систематическое предоставление материала для сайта ДООУ, в социальных сетях	20%	соцсети (фото)
4.4.	Активное участие в конференциях, круглых столах, методических объединениях: доклады, сообщения, опыт работы	10%	отчет
4.5.	Организация работы с родителями (законными представителями) по укреплению материально-технической базы ДООУ	20%	отчет
	ИТОГО	100%	

5. Педагог-психолог

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты	Источник информации
5.1	Проведение открытых мероприятий среди педагогического персонала, воспитанников, родителей(законных представителей)	20%	отчет
5.2.	Проведение мероприятий, направленных на реализацию профилактических мер по преодолению кризисных проявлений в поведении педагогов, детей, родителей (законных представителей)	20%	отчет
5.3.	Психологическое сопровождение (тестирование, обучающие тренинги) целевой модели наставничества	10%	копии документов
5.4.	Проявление творчества, инициативы в решении поставленных задач	20%	отчет
5.5.	Участие в конкурсных мероприятиях различного уровня (городских, муниципальных, всероссийских)	30%	дипломы
	ИТОГО	100%	

6. Специалисты сопровождения: учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, тьютор

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты	Источник информации
6.1	Высокий уровень работы по комплексному методическому обеспечению своей деятельности, разработка адаптированных, авторских программ и материалов учебно-методического сопровождения	30%	фото отчет
6.2.	Участие в мероприятиях: соревнованиях, турнирах, конкурсах, конференциях ...	20%	дипломы, справки
6.3.	Наличие сайта, регулярное размещение информации в сети Интернет	10%	скриншоты
6.4.	Публикация методических материалов	20%	копии материалов
6.5.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) по повышению качества оказываемых услуг в том числе и детям с ОВЗ	20%	отчет
	ИТОГО	100%	

7. Специалист по закупкам, специалист по охране труда

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты	Источник информации
7.1	Выполнение срочных внеплановых отчетов по запросам вышестоящих организаций	30%	скриншоты
7.2.	Применение в работе основ законодательства РФ, РК, нормативно-правовых документов (самообразование, самоконтроль)	20%	копии документов
7.3.	Работа с дополнительными программными продуктами, интернет-площадками	20%	скриншоты
7.4.	Разработка локальных нормативных документов, работа в комиссиях, ведение протоколов	15%	копии документов
7.5.	Своевременная сдача отчетов, поименованных в должностной инструкции	15%	отчет
	ИТОГО	100%	

8. Документовед, инженер-программист

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты	Источник информации
8.1.	Выполнение срочных внеплановых отчетов по запросам вышестоящих организаций	30%	отчет о выполнении
8.2.	Работа с дополнительными программными продуктами, интернет-площадками	30%	скриншоты
8.3.	Своевременная сдача отчетов, поименованных в должностной инструкции.	10%	отчет о выполнении
8.4.	Подготовка документов по тарификации сотрудников, штатного расписания ДОУ	20%	копии документов
8.5.	Знание и грамотное применение в своей деятельности основ трудового законодательства РФ	10%	отчет
	ИТОГО	100%	

9. Обслуживающий персонал: повар, дворник, кастелянша, младший воспитатель, кладовщик, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, плотник

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты	Источник информации
9.1.	Обеспечение содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии	10%	акт
9.2.	Высокое качество проведения ремонтных работ	50%	отчет
9.3.	Своевременное устранение аварийных ситуаций, ЧС	30%	отчет
9.4.	Отсутствие замечаний по итогам производственного контроля	5%	акт
9.5.	Сохранность, бережливость, рациональное использование инструментов, спецодежды, хозяйственных материалов	5%	отчет
	ИТОГО	100%	

10. Медицинский персонал

№ п/п	Наименование показателя	Размер стимулирующей выплаты	Источник информации
10.1.	Проявление творчества, инициативы и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда	10%	отчет
10.2.	Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности ДОУ (консультативный пункт)	20%	отчет
10.3.	Участие в проведении мероприятий по подготовке к новому учебному году	50%	отчет
10.4.	Качественное содержание медицинского оборудования, проведение профилактического осмотра	10%	акт
10.5.	Соблюдение санитарно-гигиенических, профилактических и технико- безопасных требований при выполнении работ	10%	акт
	ИТОГО	100%	