

ПРИНЯТО

Советом МБУ детского сада

№ 139 «Облачко»

Протокол № 3

«22» июня 2017



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБУ детским садом № 139 «Облачко»

Т.Р. Грошева

«29» июня 2017

Приказ № 6804

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 139 «Облачко»
городского округа Тольятти.

Новая редакция

с изменениями и дополнениями от 14.08.2015 г., 09.12.2016 г.

Мотивированное мнение
представительного органа работников
в письменной форме учтено

Протокол № 2

от «21» июня 2017 г.

С 01.07. 2017 г.

1. Общие положения

1. Положение о распределении стимулирующего фонда (далее-Положение) разработано в соответствии с - Трудовым кодексом Российской Федерации, письмом Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»; Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 года, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-рг., Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», постановлением мэрии городского округа Тольятти от 19.01.2009 № 74-п/1 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Тольятти, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 05.07.2011 г. № 2037-п/1 «О внесении изменений в отдельные постановления мэрии городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 31.10.2011 г. № 3327-п/1 «О повышении должностных окладов (окладов) отдельных категорий работников, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 31.05.2012 г. № 1612-п/1 «О внесении изменений в отдельные постановления мэрии городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 19.07.2012 г. № 2073-п/1 «О повышении должностных окладов (окладов) отдельных категорий работников муниципальных учреждений городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 07.12.2012 г. № 3448-п/1 «О повышении должностных окладов (окладов) работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 28.12.2012 городского округа № 3791-п/1 «О повышении должностных окладов (окладов) работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Тольятти»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 16.12.2013 г. № 3883-п/1 «О внесении изменений в постановление мэрии городского округа Тольятти от 19.01.2009 г. № 74-п/1»; постановлением мэрии городского округа Тольятти от 25.12.2013 № 4065-п/1 «О повышении оплаты труда работников бюджетной сферы городского округа Тольятти»; приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» и представляет собой механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

3. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации уставных целей и задач.

4. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

5. Подбор критериев обеспечивает выплаты исключительно стимулирующего характера.

6. Учет использования средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на главного бухгалтера, контроль – на руководителя Учреждения.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБУ

2.1. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат из стимулирующего фонда за результативность работникам дошкольного учреждения, а также периодичность их установления определяются в соответствии с настоящим положением, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда (не менее 15%).

2.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется экспертной группой по распределению стимулирующих выплат, деятельность которой определяется положением об экспертной группе по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного учреждения состоит из выплат ежемесячного и единовременного характера:

- ежемесячные стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности деятельности работников учреждения (приложение № 1); а также ежемесячные выплаты, размер и порядок выплаты которых установлен Учреждением на продолжительный срок, но не более 1 года в пределах фонда оплаты труда. Такие выплаты устанавливаются на срок действия условий, предусматривающих выплаты, утверждаются приказом руководителя по учреждению (приложение № 2);

- стимулирующие выплаты разового (единовременного) характера, которые устанавливаются работнику за сложность, напряженность, высокое качество работы, увеличенный объем работы, за инициативу в решении проблем дошкольного учреждения (приложение № 3,4). Ежемесячно экспертная группа проводит экспертизу результатов (итогов) работы, итогов проведенных мероприятий, результатов смотров, конкурсов и других, особо значимых для МБУ мероприятий, формируя по итогам рассмотрения список работников, получающих единовременные стимулирующие выплаты за высокие разовые достижения работника (с занесением данного решения в протокол заседания экспертной группы).

2.4. Система распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения предусматривает ежемесячное формирование суммы стимулирующей части фонда оплаты труда путем исключения из суммы ежемесячного фонда оплаты труда суммы базового фонда. Ежемесячно первым осуществляется начисление единовременных стимулирующих выплат и материальной помощи; затем оставшаяся сумма стимулирующей части фонда оплаты труда, из которой исключены единовременные стимулирующие выплаты и материальная помощь, используется на выплату ежемесячных стимулирующих выплат, установленных на год в диапазоне сумм или в процентах к окладу, по категориям работников, установленным в соответствии с критериями, оставшаяся часть распределяется на 1 месяц всем работникам Учреждения в соответствии с критериями эффективности деятельности.

2.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты на год назначаются в соответствии с представлениями заведующего или заместителей заведующего по оценке результативности деятельности всех работников Учреждения в диапазоне сумм или в процентах к окладу, в соответствии с критериями указанными в приложении 2 настоящего Положения.

Для определения размера ежемесячных стимулирующих выплат на год используется экспертиза эффективности (качества) работы всех категорий работников, на основании представления заведующего или заместителей заведующего в соответствии с критериями, указанными в приложении 2 настоящего Положения, и распределяются следующим образом:

заместители заведующего или заведующий составляют представления эффективности (качества) работы на все категории работников в начале календарного года до 27 числа;

комиссия по распределению стимулирующего фонда 27 числа распределяет ежемесячные выплаты, установленные на год по представлениям заведующего, заместителей заведующего;

на основании решения экспертной группы по распределению стимулирующего фонда заведующий Учреждением после заседания комиссии, в течение двух дней издает приказ об установлении ежемесячных стимулирующих выплат на год.

2.6. Единовременные стимулирующие выплаты отмечают особую роль отдельных работников за качественное проведение и активное участие в мероприятиях МБУ, по результатам смотров, конкурсов и др., выполнение особо важных и срочных работ; эффективную подготовку к новому учебному году, к отопительному сезону, к летней оздоровительной работе; эффективную организацию использования материально-технических ресурсов МБУ; по результатам работы за определенный период и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются в виде разовых выплат, за интенсивность и высокие результаты работы в диапазоне сумм и по критериям, установленным в приложении 1 настоящего Положения.

Единовременные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться в праздники (на основании запротоколированного решения экспертной группы):

- по результатам готовности к новому учебному году (сентябрь);
- по результатам эффективности деятельности за 6 месяцев учебного года (март);
- по результатам эффективности деятельности за календарный год (декабрь);
- по результатам эффективности деятельности - в юбилейные торжества работника (50 лет, 60 лет, 70 лет), уход работника на пенсию (55 лет, 60 лет).

2.7. Размеры единовременных стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено федеральными законами.

Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются в следующем порядке:

Ежемесячно, 27 числа, экспертная группа проводит экспертизу результатов (итогов) работы, итогов проведенных мероприятий, результатов осмотров, конкурсов, и других, особо значимых для Учреждения мероприятий, формируя список премируемых за высокие разовые достижения работников по показателям, приведенным в Приложении 3, 4 к настоящему Положению.

На основании решения комиссии по распределению стимулирующего фонда заведующий Учреждением после заседания комиссии, в течение двух дней издает приказ об установлении единовременных стимулирующих выплат, в котором отражается размер его стимулирующей выплаты в денежном выражении.

2.8. Ежемесячные стимулирующие выплаты по критериям, согласно приложению № 1 настоящего положения, могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим по совместительству, при условии представления в экспертную комиссию индивидуальных листов самооценивания не позднее 27 числа текущего месяца.

2.9. Ежемесячные стимулирующие выплаты по критериям начисляются за фактически отработанное время.

2.10. Для назначения стимулирующих выплат в дошкольном учреждении создается экспертная группа, которая ежемесячно, в соответствии с приказом руководителя, осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников дошкольного учреждения, анализирует представленные материалы самооценивания, проводит собеседование, осуществляет экспертную оценку. Результаты экспертизы оформляются протоколом, который служит основанием для установления стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- в отношении заместителей руководителя и иных работников, подчиненных непосредственно руководителю - руководителем дошкольного учреждения,

- работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя.

В случае если работник дошкольного учреждения не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

Члены экспертной группы предоставляют руководителю дошкольного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников (сводную таблицу критериев эффективности деятельности работников учреждения), которая является основанием для назначения стимулирующих выплат. Экспертная группа производит подсчет баллов по каждому работнику образовательного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящим Положением.

В течение двух дней приказом заведующего дошкольного учреждения (по справке бухгалтера) утверждается размер стоимости 1 балла, стимулирующих выплат по каждому работнику и протокол назначения стимулирующих выплат.

2.11. Ежемесячные стимулирующие выплаты по критериям за эффективность (качество) работы сотрудников рассчитываются исходя из общей суммы баллов, набранной работниками учреждения в конкретном месяце и средств, предусмотренных на данные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты на 1 месяц по баллам, определяется путем деления общей суммы, направленной на эти выплаты, на количество баллов, набранных всеми работниками. Получается цена одного балла, которая умножается на полученные баллы конкретного работника, а полученный результат – стимулирующая выплата.

Конкретные размеры стимулирующих выплат не ограничены и устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда

2.12. На основании решения экспертной группы, справки – расчета бухгалтера по фонду стимулирующей части фонда оплаты труда в конкретном месяце, руководитель ежемесячно издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

2.13. Пропорции распределения стимулирующего фонда оплаты труда между различными категориями работников МБУ составляют:

1) из средств на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (область):

- педагогические работники - не менее 40%;

- административно - управленческий и учебно-вспомогательный персонал (заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по АХР, главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством, делопроизводитель) – не менее 40%;

- учебно-вспомогательный персонал (помощники воспитателей) – не более 20%;

2) из средств на реализацию муниципальной услуги "Создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми" (город):

- учебно-вспомогательный персонал (помощники воспитателя) – не более 25%;

- учебно-вспомогательный персонал (специалист по охране труда) – не более 15%;

- младший обслуживающий персонал – не менее 60%.

2.14. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- отсутствие у работника нарушений трудовой дисциплины;

- отсутствие нарушения Правил внутреннего трудового распорядка.

2.15. В случае если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующим и Советом учреждения, перераспределение средств внутри образовательного учреждения.

2.16. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы работников, при отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель дошкольного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.

2.17. Выплаты руководителю дошкольного учреждения устанавливаются приказом вышестоящего органа управления по подчиненности учреждения с учетом деятельности учреждения.

3. Критерии эффективности деятельности работников МБУ

3.1. Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя заведующего по воспитательно-методической работе

№ п/п	Показатели критериев	Балл
1	Итоги мониторинга достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной образовательной программы. Устанавливается 1 раз в конце учебного года по итогам мониторинга.	
	- более 85% воспитанников групп общеразвивающей направленности показывают результаты на среднем и высоком уровне	3
	- от 75% до 84% воспитанников групп общеразвивающей направленности показывают результаты на среднем и высоком уровне	2
	- от 65% до 74% воспитанников групп общеразвивающей направленности показывают результаты на среднем и высоком уровне	1
2	Эффективная организация методической работы в статусе Федеральной экспериментальной площадки (ФИРО г. Москва). Устанавливается 1 раз в год по итогам учебного года.	20
3	Эффективная организация методической работы в статусе «базового» по реализации городской целевой программы «Тольятти – город толерантности». Устанавливается 1 раз в конце учебного года.	20
4	Эффективная организация деятельности проектных групп педагогов по внедрению и реализации ФГОС. Устанавливается ежемесячно.	10
5	Эффективная методическая помощь педагогам по реализации ФГОС. Устанавливается ежемесячно.	10
6	Своевременная и эффективная работа по ведению официального сайта МБУ, еженедельное обновление информации. Устанавливается ежемесячно.	20
7	Эффективная работа с родителями. Устанавливается ежемесячно.	10
8	Отсутствие обоснованных обращений к руководителю родителей по поводу конфликтных ситуаций. Устанавливается ежемесячно.	10
9	Отсутствие обоснованных обращений к руководителю педагогов по поводу конфликтных ситуаций. Устанавливается ежемесячно.	10
10	Эффективная организация работы ПМПк. Устанавливается 1 раз в квартал.	10
11	Презентация опыта работы педагогов и личное участие на конференциях, семинарах, форумах, педсоветах и пр. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	- на федеральном и международном уровне	10
	- на областном уровне	10
	- на муниципальном уровне	8
	- на уровне дошкольного учреждения	5
	Распространение педагогического опыта: наличие публикаций педагогов и личные публикации в периодических изданиях, сборниках, на сайтах методических форумов, на	

12	сайте дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	- на федеральном и международном уровне	10
	- на областном уровне	10
	- на муниципальном уровне	8
	- на уровне дошкольного учреждения	5
13	Документально подтвержденные результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня и вида участия). Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления дипломов, грамот, сертификатов и пр.	
	на федеральном и международном уровне: - заочное участие - очное участие	8 10
	на областном уровне: - заочное участие - очное участие	5 8
	на муниципальном уровне: - очное участие	5
	- на уровне МБУ	5
14	Создание условий в группах и на участках. Устанавливается ежемесячно по итогам обследования условий в группах и на участках.	
	- условия соответствуют требованиям ФГОС	10
	- условия частично соответствуют требованиям ФГОС	5
15	Своевременное и достоверное ведение документации, отчетности. Устанавливается ежемесячно.	
16	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях дошкольного учреждения и на его территории.	
	- отсутствие обоснованной жалобы	10
17	Эффективный контроль обеспечения санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса (режим дня, организация питания, температурный, световой, питьевой режим и т.д.)	
	- отсутствие обоснованной жалобы	15
ИТОГО: максимальное количество баллов - 198		

3.2. Критерии эффективности профессиональной деятельности методиста

№ п/п	Показатели критериев	Балл
1	Итоги мониторинга достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной образовательной программы. Устанавливается 1 раз в конце учебного года по итогам мониторинга.	
	- более 85% воспитанников показывают результаты на среднем и высоком уровне	3
	- от 75% до 84% воспитанников показывают результаты на среднем и высоком уровне	2

	- от 65% до 74% воспитанников показывают результаты на среднем и высоком уровне	1
2	Эффективное внедрение новых программ, технологий коррекционной работы. Устанавливается ежемесячно.	30
3	Эффективный контроль образовательной программы в группах общеразвивающей и компенсирующей направленности. Устанавливается ежемесячно.	30
4	Эффективная организация деятельности проектных групп педагогов по внедрению и реализации ФГОС. Устанавливается ежемесячно.	10
5	Эффективная методическая помощь педагогам по реализации ФГОС. Устанавливается ежемесячно.	10
6	Своевременная и эффективная работа по ведению официального сайта МБУ, еженедельное обновление информации. Устанавливается ежемесячно.	20
7	Эффективная работа с родителями. Устанавливается ежемесячно.	10
8	Отсутствие обоснованных обращений к руководителю родителей по поводу конфликтных ситуаций. Устанавливается ежемесячно.	10
9	Отсутствие обоснованных обращений к руководителю педагогов по поводу конфликтных ситуаций. Устанавливается ежемесячно.	10
10	Эффективная организация работы ПМПк. Устанавливается 1 раз в квартал.	10
11	Презентация опыта работы педагогов и личное участие на конференциях, семинарах, форумах, педсоветах и пр. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	- на федеральном и международном уровне	10
	- на областном уровне	10
	- на муниципальном уровне	8
	На уровне дошкольного учреждения	5
12	Распространение педагогического опыта: наличие публикаций педагогов и личные публикации в периодических изданиях, сборниках, на сайтах методических форумов, на сайте дошкольного учреждения.	
	- на федеральном и международном уровне	10
	- на областном уровне	10
	- на муниципальном уровне	8
	- на уровне дошкольного учреждения	5
13	Документально подтвержденные результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня и вида участия).	
	на федеральном и международном уровне:	8
	- заочное участие	10
	- очное участие	
	на областном уровне:	5
- заочное участие	8	
- очное участие		

	на муниципальном уровне: - очное участие	5
	- на уровне МБУ	5
14	Создание условий в группах и на участках. - условия соответствуют требованиям ФГОС	10
	- условия частично соответствуют требованиям ФГОС	5
15	Своевременное и достоверное ведение документации, отчетности.	10
ИТОГО: максимальное количество баллов - 190		

3.3. Критерии эффективности (качества) работы воспитателя:

№	Наименование критерия	Балл
1	Организация системного мониторинга. Устанавливается 1 раз в квартал.	
	- результаты мониторинга представлены в полном объеме	3
	- результаты мониторинга представлены частично	1
2	Итоги мониторинга достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной образовательной программы (в среднем по группе). Устанавливается 1 раз в конце учебного года по итогам мониторинга.	
	- более 85% воспитанников группы показывают результаты на среднем и высоком уровне (для групп компенсирующей направленности – более 75%)	3
	- от 75% до 84% воспитанников группы показывают результаты на среднем и высоком уровне (для групп компенсирующей направленности – более 65%)	2
	- от 65% до 74% воспитанников группы показывают результаты на среднем и высоком уровне (для групп компенсирующей направленности – более 55%)	1
3	Результативное участие в работе проектной группы воспитателей дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно по справке руководителей проектных групп.	
	- обобщение и представление собственного опыта по теме проекта	3
	- активное участие в плановых мероприятиях проектной группы	2
4	Презентация педагогического опыта на конференциях, семинарах, форумах, педсоветах и пр. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	на федеральном и международном уровне: - очное участие	10
	- заочное участие	8
	на областном уровне: - очное участие	8
	- заочное участие	5
	на муниципальном уровне: - очное участие	5
	- заочное участие	3
- на уровне дошкольного учреждения	3	
5	Распространение педагогического опыта: наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, на сайте дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	- на федеральном и международном уровне (в печатных изданиях)	10
	- на областном уровне (в печатных изданиях)	8
	- на муниципальном уровне (в печатных изданиях)	5
	- на уровне дошкольного учреждения	3

	- на сайтах методических форумов в сети интернет	5
6	Посещаемость группы. Устанавливается ежемесячно по итогам мониторинга посещаемости.	
	- 91-100%	3
	- 71-90%	2
	- до 70%	1
7	Заболеваемость. Устанавливается ежемесячно по итогам мониторинга заболеваемости.	
	1-2 случая простудных заболеваний	3
	3-4 случая простудных заболеваний	2
	5-6 случаев простудных заболеваний	1
8	Отсутствие травм у воспитанников. Устанавливается ежемесячно по сводной справке медРаботника.	3
9	Взаимодействие с родителями. Устанавливается ежемесячно (баллы по критерию суммируются).	
	Отсутствие обоснованного обращения (жалобы) руководству со стороны родителей. По итогам анализа журнала обращений граждан.	4
	Эффективная организация мероприятий с родителями в соответствии с планом взаимодействия на текущий учебный год. По итогам анализа плана взаимодействия с родителями и его выполнения.	4
10	Документально подтвержденные результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня и вида участия). Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления дипломов, грамот, сертификатов и пр.	
	на федеральном и международном уровне: - заочное участие	8
	- очное участие	10
	на областном уровне: - заочное участие	5
	- очное участие	8
на муниципальном уровне: - очное участие	5	
11	Создание условий в группе и на участке. Устанавливается ежемесячно по итогам обследования условий в группе и на участке.	
	- условия соответствуют требованиям ФГОС	3
	- условия частично соответствуют требованиям ФГОС	1
12	Ведение документации. Устанавливается ежемесячно по итогам проверки планов.	
	- документация, система планирования соответствует предъявляемым требованиям	3
	- документация, система планирования частично соответствует предъявляемым требованиям (имеются замечания и рекомендации)	2
13	Разработка рабочей программы своей группы:	
	- рабочая программа воспитателя полностью соответствует требованиям ФГОС и образовательной программы Учреждения	3
	- рабочая программа воспитателя частично соответствует требованиям ФГОС и образовательной программы Учреждения	1
14	Качество проведения непосредственной образовательной деятельности	
	- полностью соответствует требованиям ФГОС ДО, образовательной программы Учреждения, рабочей программы группы	3

	- частично соответствует требованиям ФГОС ДО, образовательной программы Учреждения, рабочей программы группы	1
15	Отсутствие предписаний со стороны администрации в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, проведения оздоровительных и профилактических мероприятий, обеспечения санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса (режим дня, организация питания, температурный, световой, питьевой режим и т.д.). Устанавливается ежемесячно по итогам анализа групповых журналов административных предписаний	
	- наличие замечаний	0
	- отсутствие замечаний	3
16	Эффективное участие в утренниках, праздниках, развлечениях в других группах. Устанавливается ежемесячно по представлению музыкальных руководителей.	
	- в одной группе	1
	- в двух-трех группах	2
	- в четырех-пяти группах	3
ИТОГО: максимальное количество баллов		70

3.4. Критерии эффективности (качества) работы учителя-дефектолога, учителя-логопеда

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1	Организация системного мониторинга. Устанавливается 1 раз в квартал.	
	- результаты мониторинга представлены в полном объеме	3
	- результаты мониторинга представлены частично	1
2	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы, проявляемая в достижениях воспитанников по сравнению с предыдущим периодом. Устанавливается 1 раз в конце учебного года по итогам мониторинга.	
	- от 80% -100%	3
	- от 60% – 80%	2
	- до 60%	1
3	Результативное участие в работе проектной группы дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно по справке руководителей проектных групп.	
	- обобщение и представление собственного опыта по теме проекта	3
	- активное участие в плановых мероприятиях проектной группы	2
4	Презентация педагогического опыта на конференциях, семинарах, форумах, педсоветах и пр. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	на федеральном и международном уровне:	
	- очное участие	10
	- заочное участие	8
	на областном уровне:	
	- очное участие	8
	- заочное участие	5
на муниципальном уровне:		
- очное участие	5	
- заочное участие	3	
- на уровне дошкольного учреждения	3	
5	Распространение педагогического опыта: наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, на сайте дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	- на федеральном и международном уровне (в печатных изданиях)	10
	- на областном уровне (в печатных изданиях)	8
	- на муниципальном уровне (в печатных изданиях)	5
	- на сайтах методических форумов (в сети Интернет)	5

	- на уровне дошкольного учреждения	3
6	Качественная работа по ведению ПМПк. Устанавливается 1 раз в квартал на основании протоколов ПМПк и наличия индивидуальных программ развития на каждого воспитанника	
	- систематическое ведение журнала комплексного динамического наблюдения за развитием детей группы, своевременное оформление протоколов ПМПк, контроль за выполнением решений ПМПк, составление (корректировка) индивидуальных программ развития на каждого ребенка группы	3
7	Эффективное взаимодействие с воспитателями и специалистами. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа тетрадей взаимодействия и журналов консультаций.	
	- взаимосвязь осуществляется в соответствии с планом	3
	- взаимосвязь осуществляется эпизодически	1
8	Эффективное взаимодействие с родителями. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа выполнения плана работы с родителями.	
	- взаимосвязь осуществляется в соответствии с планом	3
	- взаимосвязь осуществляется эпизодически	1
9	Уровень методической подготовки специалиста к занятиям. Устанавливается 1 раз в квартал по справке заместителя заведующего по ВМР.	
	- использование в работе инновационных технологий обучения детей с ОВЗ	3
	- традиционный подход к занятиям с использованием элементов инновационных технологий	2
	- однообразный подход к организации и проведению занятий	1
10	Создание условий в кабинете и группе в соответствии с требованиями образовательной программы. Устанавливается ежемесячно по итогам обследования условий в группе и кабинете.	
	- условия соответствуют требованиям образовательной программы	3
	- условия частично соответствуют требованиям образовательной программы	1
11	Качественное ведение документации. Устанавливается ежемесячно по итогам проверки планов.	
	- документация, система планирования соответствует предъявляемым требованиям	3
	- документация, система планирования частично соответствует предъявляемым требованиям (имеются замечания и рекомендации)	2
12	Разработка рабочей программы группы:	
	- рабочая программа учителя – дефектолога полностью соответствует требованиям ФГОС и образовательной программы Учреждения	3
	- рабочая программа учителя – дефектолога частично соответствует требованиям ФГОС и образовательной программы Учреждения	1
13	Разработка индивидуальных программ сопровождения детей	
	- индивидуальная программа полностью соответствует требованиям образовательной программы	3
	- индивидуальная программа частично соответствует требованиям образовательной программы	1
14	Отсутствие предписаний со стороны администрации в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, обеспечения санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса (режим дня, температурный, световой режим и т.д.). Устанавливается ежемесячно по итогам анализа групповых журналов административных предписаний	
	- наличие замечаний	0

	- отсутствие замечаний	3
15	Эффективное участие в утренниках, праздниках, развлечениях в других группах. Устанавливается ежемесячно по представлению музыкальных руководителей.	
	- в одной группе	1
	- в двух-трех группах	2
	- в четырех-пяти группах	3
ИТОГО: максимальное количество баллов		59

3.5. Критерии эффективности (качества) работы педагога-психолога

№	Наименование критерия	Балл
1	Эффективность психокоррекционной работы с детьми по результатам диагностики: снижение уровня тревожности, повышение уровня самооценки, снижение уровня проявлений эмоционально-волевых нарушений. Устанавливается 1 раз в конце учебного года по итогам мониторинга.	
	- позитивная динамика по сравнению с предыдущим годом	3
	- нулевая динамика сравнению с предыдущим годом	1
2	Результативное участие в работе проектной группы дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно по справке руководителей проектных групп.	
	- обобщение и представление собственного опыта по теме проекта	3
	- активное участие в плановых мероприятиях проектной группы	2
3	Презентация педагогического опыта на конференциях, семинарах, форумах, педсоветах и пр. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	на федеральном и международном уровне:	
	- очное участие	10
	- заочное участие	8
	на областном уровне:	
	- очное участие	8
- заочное участие	5	
на муниципальном уровне:		
- очное участие	5	
- заочное участие	3	
- на уровне дошкольного учреждения	3	
4	Распространение педагогического опыта: наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, на сайте дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	- на федеральном и международном уровне (в печатных изданиях)	10
	- на областном уровне (в печатных изданиях)	8
	- на муниципальном уровне (в печатных изданиях)	5
	- на сайтах методических форумов	5
	- на уровне дошкольного учреждения	3
5	Результативность участия в проведении ПМПк. Устанавливается 1 раз в квартал на основании протоколов ПМПк и наличия рекомендаций педагогам и родителям в индивидуальных программах развития.	
	- разработка рекомендаций воспитателям специалистам, родителям по итогам работы ПМПк.	3
6	Эффективное взаимодействие с воспитателями и специалистами. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа тетрадей взаимодействия и журналов консультаций.	
	- взаимосвязь осуществляется в соответствии с планом	3
	- взаимосвязь осуществляется эпизодически	1
7	Эффективное взаимодействие с родителями. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа выполнения плана работы с родителями.	

	- взаимосвязь осуществляется в соответствии с планом	3
	- взаимосвязь осуществляется эпизодически	1
8	Качественная организация тренинга с педагогами по профилактике профессионального выгорания. Устанавливается 1 раз в квартал по справке заместителя заведующего по ВМР о проведенных мероприятиях.	
	- тренинг проводится систематически	3
	- тренинг проводится эпизодически	1
9	Создание условий в кабинете в соответствии с требованиями образовательной программы. Устанавливается ежемесячно по итогам обследования условий в кабинете.	
	- условия соответствуют требованиям образовательной программы	3
	- условия частично соответствуют требованиям образовательной программы	1
10	Качественное ведение документации. Устанавливается ежемесячно по итогам проверки планов.	
	- документация, система планирования соответствует предъявляемым требованиям	3
	документация, система планирования частично соответствует предъявляемым требованиям (имеются замечания и рекомендации)	2
11	Эффективная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа плана работы с воспитанниками	
	- систематическое проведение мероприятий	3
	- эпизодическое проведение мероприятий	1
12	Эффективное участие в утренниках, праздниках, развлечениях в других группах. Устанавливается ежемесячно по представлению музыкальных руководителей.	
	- в одной группе	1
	- в двух-трех группах	2
	- в четырех-пяти группах	3
13	Результативное участие в инновационной деятельности по сопровождению детей инвалидов и детей с ОВЗ	45
ИТОГО: максимальное количество баллов - 100		

3.6. Критерии эффективности (качества) работы музыкального руководителя.

№	Наименование критерия	Балл
1	Итоги мониторинга достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной образовательной программы (в среднем по группе). Устанавливается 1 раз в конце учебного года по итогам мониторинга.	результатов
	- более 85% воспитанников группы показывают результаты на среднем и высоком уровне (для групп компенсирующей направленности – более 75%)	3
	- от 75% до 84% воспитанников группы показывают результаты на среднем и высоком уровне (для групп компенсирующей направленности – более 65%)	2
	- от 65% до 74% воспитанников группы показывают результаты на среднем и высоком уровне (для групп компенсирующей направленности – более 55%)	1
2	Результативное участие в работе проектной группы педагогов дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно по справке руководителей проектных групп.	
	- обобщение и представление собственного опыта по теме проекта	3
	- активное участие в плановых мероприятиях проектной группы	2

3	Презентация педагогического опыта на конференциях, семинарах, форумах, педсоветах и пр. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	на федеральном и международном уровне: - очное участие - заочное участие	10 8
	на областном уровне: - очное участие - заочное участие	8 5
	на муниципальном уровне: - очное участие - заочное участие	5 3
	- на уровне дошкольного учреждения	3
4	Распространение педагогического опыта: наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, на сайте дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	- на федеральном и международном уровне (в печатных изданиях)	10
	- на областном уровне (в печатных изданиях)	8
	- на муниципальном уровне (в печатных изданиях)	5
	- на сайтах методических форумов - на уровне дошкольного учреждения	5 3
5	Эффективное взаимодействие с родителями. Устанавливается ежемесячно. Баллы по критерию суммируются.	
	Отсутствие обоснованного обращения (жалобы) руководству со стороны родителей. По итогам анализа журнала обращений граждан.	3
	Эффективное проведение мероприятий с родителями воспитанникам в соответствии с планом взаимодействия. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа плана и его выполнения.	3
6	Эффективное взаимодействие с педагогами. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа тетрадей взаимодействия и журналов консультаций.	
	- взаимосвязь осуществляется в соответствии с планом - взаимосвязь осуществляется эпизодически	3 1
7	Документально подтвержденные результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня и вида участия). Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления дипломов, грамот, сертификатов и пр.	
	на федеральном и международном уровне: - заочное участие - очное участие	15 20
	на областном уровне: - заочное участие - очное участие	10 20
	на муниципальном уровне: - очное участие	15
8	Создание условий в кабинете. Устанавливается ежемесячно по итогам обследования условий в группе и на участке.	

	- условия соответствуют требованиям ФГОС	3
	- условия частично соответствуют требованиям ФГОС	1
9	Качественное ведение документации. Устанавливается ежемесячно по итогам проверки планов.	
	- документация, система планирования соответствует предъявляемым требованиям	3
	- документация, система планирования частично соответствует предъявляемым требованиям (имеются замечания и рекомендации)	1
10	Отсутствие предписаний со стороны администрации в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, проведения оздоровительных и профилактических мероприятий, обеспечения санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса (режим дня, световой режим, режим проветривания и т.д.). Устанавливается ежемесячно по итогам анализа групповых журналов административных предписаний	
	- наличие замечаний	0
	- отсутствие замечаний	3
11	Эффективная организация утренников, развлечений и других досуговых мероприятий. Устанавливается ежемесячно по представлению заместителя заведующего по ВМР.	5
12	Разработка рабочих программ музыкального воспитания на каждую возрастную группу	
	- рабочая программа полностью соответствует требованиям ФГОС ДО и образовательной программы Учреждения	3
	- рабочая программа частично соответствует требованиям ФГОС ДО и образовательной программы Учреждения	1
ИТОГО: максимальное количество баллов - 69		

3.7. Критерии эффективности (качества) работы инструктора по физической культуре.

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1	Итоги мониторинга достижения воспитанниками планируемых результатов освоения основной образовательной программы (в среднем по группе). Устанавливается 1 раз в конце учебного года по итогам мониторинга.	
	- более 85% воспитанников группы показывают результаты на среднем и высоком уровне (для групп компенсирующей направленности – более 75%)	3
	- от 75% до 84% воспитанников группы показывают результаты на среднем и высоком уровне (для групп компенсирующей направленности – более 65%)	2
	- от 65% до 74% воспитанников группы показывают результаты на среднем и высоком уровне (для групп компенсирующей направленности – более 55%)	1
2	Результативное участие в работе проектной группы педагогов дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно по справке руководителей проектных групп.	
	- обобщение и представление собственного опыта по теме проекта	3
	- активное участие в плановых мероприятиях проектной группы	2
3	Презентация педагогического опыта на конференциях, семинарах, форумах, педсоветах и пр. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	на федеральном и международном уровне:	
	- очное участие	10
	- заочное участие	8
	на областном уровне:	
- очное участие	8	
- заочное участие	5	
	на муниципальном уровне:	

	- очное участие	5
	- заочное участие	3
	- на уровне дошкольного учреждения	3
4	Распространение педагогического опыта: наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках, на сайте дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления подтверждающих документов.	
	- на федеральном и международном уровне (в печатных изданиях)	10
	- на областном уровне (в печатных изданиях)	8
	- на муниципальном уровне (в печатных изданиях)	5
	- на сайтах методических форумов	5
	- на уровне дошкольного учреждения	3
5	Эффективное взаимодействие с родителями. Устанавливается ежемесячно. Баллы по критерию суммируются.	
	Отсутствие обоснованного обращения (жалобы) руководству со стороны родителей. По итогам анализа журнала обращений граждан.	3
	Эффективное проведение мероприятий с родителями воспитанникам в соответствии с планом взаимодействия. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа плана и его выполнения.	3
6	Эффективное взаимодействие с педагогами. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа тетрадей взаимодействия и журналов консультаций.	
	- взаимосвязь осуществляется в соответствии с планом	3
	- взаимосвязь осуществляется эпизодически	1
7	Документально подтвержденные результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня и вида участия). Устанавливается ежемесячно по итогам предоставления дипломов, грамот, сертификатов и пр.	
	на муниципальном уровне: - очное участие	20
8	Создание условий в физкультурном зале. Устанавливается ежемесячно по итогам обследования условий в группе и на участке.	
	- условия соответствуют требованиям ФГОС	3
	- условия частично соответствуют требованиям ФГОС	1
9	Качественное ведение документации. Устанавливается ежемесячно по итогам проверки планов.	
	- документация, система планирования соответствует предъявляемым требованиям	3
	- документация, система планирования частично соответствует предъявляемым требованиям (имеются замечания и рекомендации)	1
10	Отсутствие предписаний со стороны администрации в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, проведения оздоровительных и профилактических мероприятий, обеспечения санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса (режим дня, световой режим, режим проветривания и т.д.). Устанавливается ежемесячно по итогам анализа групповых журналов административных предписаний	
	- наличие замечаний	0
	- отсутствие замечаний	3
11	Эффективная организация физкультурно - оздоровительных мероприятий. Устанавливается ежемесячно по представлению заместителя заведующего по ВМР.	5
13	Эффективная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа плана работы с воспитанниками.	
	- систематическое проведение мероприятий	3
	- эпизодическое проведение мероприятий	1

14	Разработка рабочих программ физического воспитания на каждую возрастную группу	
	- рабочая программа полностью соответствует требованиям ФГОС ДО и образовательной программы Учреждения	3
	- рабочая программа частично соответствует требованиям ФГОС ДО и образовательной программы Учреждения	1
ИТОГО: максимальное количество баллов - 75		

3.8. Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя заведующего по административно – хозяйственной работе

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Качественное обеспечение соответствия санитарно-гигиенических условий в помещениях МБУ требованиям СанПин. Устанавливается ежемесячно.	10
2.	Бесперебойная работа МБУ, в том числе своевременное заключение договоров, проведение ремонтных работ, субботников. Устанавливается ежемесячно.	10
3.	Качественное обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом. Устанавливается ежемесячно.	10
4.	Укрепление и сохранность материально-технической базы МБУ. Устанавливается ежемесячно.	10
5.	Качественное проведение инвентаризации. Устанавливается 1 раз в год по итогам инвентаризации.	10
6.	Своевременная подготовка МБУ к новому учебному году, зимнему сезону. Устанавливается 1 раз в год по итогам актов готовности учреждения.	20
7.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. Устанавливается ежемесячно.	10
8.	Своевременное оформление в установленном порядке документов и отчетов. Устанавливается ежемесячно.	10
9.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала МБУ. Устанавливается ежемесячно.	20
10.	Качественное ведение документации по пожарной безопасности. Устанавливается ежемесячно.	10
ИТОГО: максимальное количество баллов - 120		

3.9. Критерии эффективности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Качественное обеспечение соответствия санитарно-гигиенических условий в помещениях МБУ требованиям СанПин. Устанавливается ежемесячно.	20
2.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в МБУ.	20

	Устанавливается ежемесячно.	
3.	Качественное обеспечение соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом. Устанавливается ежемесячно.	20
4.	Укрепление и сохранность материально-технической базы МБУ. Устанавливается ежемесячно.	20
5.	Качественное проведение инвентаризации. своевременная постановка на учет и списание материальных ценностей. Устанавливается ежемесячно.	20
6.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. Устанавливается ежемесячно.	20
7.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала МБУ. Устанавливается ежемесячно.	20
8.	Оперативность выполнения устранения недостатков по заявкам персонала МБУ. Устанавливается ежемесячно.	20
9.	Качественное ведение документации по гражданской обороне. Устанавливается ежемесячно.	20
ИТОГО: максимальное количество баллов - 140		

3.10. Критерии эффективности профессиональной деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Своевременное и качественное исполнение кассового плана. Устанавливается ежемесячно.	20
2.	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности. Устанавливается ежемесячно.	20
3.	Качественное ведение документации, внедрение инновационных программ (АЦК – Госзаказ, Скиф Терминал, АРМ – бюджетополучатель). Устанавливается ежемесячно.	30
4.	Качественное проведение процедуры закупок в соответствии с 44 ФЗ. Устанавливается ежемесячно.	20
5.	Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины, сметы доходов и расходов. Устанавливается ежемесячно.	20
6.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. Устанавливается ежемесячно.	20
7.	Своевременная регистрация договоров, муниципальных контрактов по учету бюджетного обязательства в Казначейском управлении мэрии городского округа Тольятти. Устанавливается ежемесячно.	20
ИТОГО: максимальное количество баллов - 150		

3.11. Критерии эффективности профессиональной деятельности бухгалтера

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Своевременное и качественное представление отчетов в МРИ ФНС, ПФР, статистика, ФСС, текущие отчеты в департамент образования. Устанавливается ежемесячно.	50
2.	Эффективное проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых активов. Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей. Устанавливается ежемесячно.	30
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Устанавливается ежемесячно.	20
4.	Строгое соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг. Устанавливается ежемесячно.	30
5.	Своевременная оплата текущих платежей. Устанавливается ежемесячно.	20
6.	Эффективное ведение электронного документооборота при сдаче отчетности в фонды. Устанавливается ежемесячно.	20
7.	Положительный результат по итогам проверки работы бухгалтерии, контролирурующих органов. Устанавливается ежемесячно.	20
8.	Качественный прием и контроль первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготовка их к счетной обработке. Устанавливается ежемесячно.	20
9.	Своевременное начисление и перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения, средств на финансирование капитальных вложений, заработной платы рабочих и служащих, других выплат и платежей. Устанавливается ежемесячно.	20
ИТОГО: максимальное количество баллов - 230		

3.12. Критерии эффективности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Качественная работа по документальному оформлению работников МБУ. Устанавливается ежемесячно.	30
2.	Качественное ведение трудовых книжек, трудовых договоров. Устанавливается ежемесячно.	30
3.	Своевременная подготовка уведомлений и дополнительных соглашений с сотрудниками. Устанавливается ежемесячно.	30
4.	Качественное оформление документов по работе с родителями, договоров.	30

	Устанавливается ежемесячно.	
5.	Оперативное оформление информации по запросам Департамента образования, надзорных органов. Устанавливается ежемесячно.	30
6.	Качественное ведение книг приказов. Устанавливается ежемесячно.	30
7.	Качественное ведение военно-учетной работы и бронирования граждан, пребывающих в запасе. Устанавливается ежемесячно.	30
8.	Качественное ведение архива. Устанавливается ежемесячно.	30
9.	Качественное ведение и оформление личных дел воспитанников МБУ. Устанавливается ежемесячно.	30
10.	Качественное ведение электронного документооборота, входящий и исходящий документации МБУ. Устанавливается ежемесячно.	30
11.	Качественное и своевременное формирование и ведение базы данных АСУ РСО воспитанников, сотрудников МБУ. Устанавливается ежемесячно.	60
12.	Своевременная сдача отчетов в ЦИТ по родительской оплате, на получение компенсации; сдача отчетов по детям, пользующимся льготным содержанием в детском саду. Устанавливается ежемесячно.	30
ИТОГО: максимальное количество баллов - 360		

3.13. Критерии эффективности работы помощника воспитателя.

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Отсутствие предписаний со стороны администрации в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников, проведения оздоровительных и профилактических мероприятий, обеспечения санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса (режим дня, организация питания, температурный, световой, питьевой режим и т.д.). Устанавливается ежемесячно по итогам анализа групповых журналов административных предписаний.	
	- отсутствие замечаний	3
	- наличие замечаний	0
2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа групповых журналов административных предписаний.	
	- отсутствие замечаний	3
	- наличие замечаний	0
3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа журнала обращений граждан.	
	- отсутствие обоснованной жалобы	3
4.	Качественная и результативная работа по оказанию помощи педагогам в проведении воспитательно-образовательного процесса. Устанавливается ежемесячно по представлению заместителя заведующего по ВМР.	
	- качественная и результативная работа по оказанию помощи воспитателям	3

5.	Качественное содержание помещений (территории) дошкольного учреждения и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников. Устанавливается ежемесячно по представлению заместителя заведующего по АХР.	
	– качественное содержание помещения (территории) в соответствии с требованиями СанПиН	5
	– отдельные замечания по качеству содержания помещения (территории) в соответствии с требованиями СанПиН	2
6.	Снижение количества списываемого инвентаря (посуды). Устанавливается ежемесячно по представлению заместителя заведующего по АХР. - 0-5% боя посуды - больше 5% боя посуды	3 0
7.	Посещаемость группы. Устанавливается ежемесячно по итогам мониторинга посещаемости.	
	- 91-100%	3
	- 71-90%	2
	- до 70%	1
8.	Заболеваемость. Устанавливается ежемесячно по итогам мониторинга заболеваемости.	
	1-2 случая простудных заболеваний	3
	3-4 случая простудных заболеваний	2
	5-6 случаев простудных заболеваний	1
9.	Отсутствие травм у воспитанников. Устанавливается ежемесячно по сводной справке медработника.	3
	ИТОГО: максимальное количество баллов - 29	

3.14. Критерии эффективности работы уборщика служебных помещений.

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Отсутствие предписаний со стороны администрации в части обеспечения санитарно-гигиенических условий в МБУ. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа групповых журналов административных предписаний.	
	- отсутствие замечаний	5
	- наличие замечаний	0
2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа журнала обращений граждан.	
	– отсутствие обоснованной жалобы	5
3.	Качественное содержание помещений дошкольного учреждения и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников. Устанавливается ежемесячно по представлению заместителя заведующего по АХР.	
	– качественное содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	5
	– отдельные замечания по качеству содержания помещений в соответствии с требованиями СанПиН	2
4.	Сохранность имущества МБУ. Устанавливается ежемесячно по представлению заместителя заведующего по АХР.	5
ИТОГО: максимальное количество баллов - 20		

3.15. Критерии эффективности работы деятельности шеф – повара, кладовщика.

№	Наименование критерия	Балл
---	-----------------------	------

п/п		
1.	<p>Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приемки, транспортировки, обработки и хранения продуктов питания.</p> <p>Устанавливается по итогам работы за месяц.</p> <p>– качественное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приемки, транспортировки, обработки и хранения продуктов питания</p>	10
2.	<p>Качественное составление и расчет меню. Своевременное и достоверное ведение и сдача документации, отчетности.</p> <p>Устанавливается по итогам работы за месяц.</p>	10
3.	<p>Эффективный контроль качества продуктов.</p> <p>Устанавливается по итогам работы за месяц.</p>	10
4.	<p>Сохранность имущества.</p> <p>Устанавливается по итогам работы за месяц.</p>	5
5.	<p>Отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности. Устанавливается по итогам работы за месяц.</p> <p>– отсутствие замечаний по итогам ревизий контролирующих органов и проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности</p>	10
6.	<p>Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, а так же докладных записок от работников.</p> <p>Устанавливается по итогам работы за месяц.</p> <p>– отсутствие обоснованной жалобы</p>	10
7.	<p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях пищеблока.</p> <p>Устанавливается по итогам работы за месяц.</p>	5
ИТОГО: максимальное количество баллов - 60		

3.16. Критерии эффективности работы деятельности повара.

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	<p>Эффективная организация питания воспитанников, приготовление блюд высокого качества, 100% соблюдение норм натурального питания.</p> <p>Устанавливается ежемесячно.</p>	5
2.	<p>Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приемки, транспортировки, обработки и хранения продуктов питания.</p> <p>Устанавливается по итогам работы за месяц.</p>	
3.	<p>– качественное выполнение СанПиН в процессе приготовления пищи, приемки, транспортировки, обработки и хранения продуктов питания</p>	5
4.	<p>Сохранность имущества.</p> <p>Устанавливается по итогам работы за месяц.</p>	5
5.	<p>Отсутствие предписаний со стороны администрации в части соблюдения режима выдачи пищи с пищеблока.</p> <p>Устанавливается по итогам работы за месяц.</p>	
6.	<p>– отсутствие обоснованной жалобы</p>	5
7.	<p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях пищеблока.</p> <p>Устанавливается по итогам работы за месяц.</p>	5
ИТОГО: максимальное количество баллов - 25		

3.17. Критерии эффективности работы кухонного рабочего.

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Отсутствие предписаний со стороны администрации в части обеспечения санитарно-гигиенических условий на пищеблоке. Устанавливается ежемесячно по итогам анализа журналов административных предписаний.	
	- отсутствие замечаний	5
	- наличие замечаний	0
3.	Качественное содержание пищеблока дошкольного учреждения и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников. Устанавливается ежемесячно по представлению заместителя заведующего по АХР.	
	– качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	5
	– отдельные замечания по качеству содержания пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	2
3.	Сохранность имущества МБУ. Устанавливается ежемесячно по представлению заместителя заведующего по АХР.	5
ИТОГО: максимальное количество баллов - 15		

3.18. Критерии эффективности работы грузчика.

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Качественное осуществление погрузочно-разгрузочных работ. Устанавливается ежемесячно.	
	- отсутствие замечаний	5
	- наличие замечаний	0
2.	Качественное обеспечение сохранности грузов при погрузке – разгрузке.	
		5
3.	Эффективное соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности при выполнении работ. Устанавливается ежемесячно по представлению заместителя заведующего по АХР.	
	- отсутствие нарушений	5
4.	Сохранность имущества МБУ. Устанавливается ежемесячно по представлению заместителя заведующего по АХР.	5
ИТОГО: максимальное количество баллов - 20		

3.19. Критерии эффективности работы деятельности казначейши.

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Сохранность мягкого инвентаря, качественный ремонт. Устанавливается ежемесячно.	5
2.	Своевременный учет и качественное составление отчетной документации. Устанавливается ежемесячно.	10
3.	Качественное проведение инвентаризации. Своевременное списание и постановка на учет материальных ценностей. Устанавливается 1 раз по итогам инвентаризации.	10

4.	Качественное ведение карточек СИЗ. Устанавливается 1 раз по итогам года.	3
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно.	5
ИТОГО: максимальное количество баллов -33		

3.20. Критерии эффективности работы деятельности швеи.

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Качественные работы по пошиву спецодежды, костюмов. Устанавливается ежемесячно.	10
2.	Качественные работы по пошиву штор, покрывал и другого мягкого инвентаря. Устанавливается ежемесячно.	10
ИТОГО: максимальное количество баллов -20		

3.21. Критерии эффективности работы машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря, ремонт спецодежды. Устанавливается ежемесячно.	5
2.	Своевременная и качественная обработка белья. Устанавливается ежемесячно.	5
4.	Своевременная стирка бахил. Устанавливается ежемесячно.	5
5.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно.	5
ИТОГО: максимальное количество баллов - 20		

3.22. Критерии эффективности работы рабочего по обслуживанию здания.

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Качественный текущий ремонт. Устанавливается ежемесячно.	5
2.	Своевременное выполнение заявок по исправлению технических неполадок. Устанавливается ежемесячно.	5
3.	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех видов оборудования.	5
4.	Качественное выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.	5

	Устанавливается ежемесячно.	
5.	Качественное обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке во вверенном помещении. Устанавливается ежемесячно.	5
ИТОГО: максимальное количество баллов - 25		

3.23. Критерии эффективности работы дворника.

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Качественное обеспечение чистоты на территории МБУ, в том числе контейнерной площадки Устанавливается ежемесячно.	5
2.	Своевременное уборка мусора (листвы, снега). Устанавливается ежемесячно.	5
3.	Качественная подготовка детских площадок к прогулке	5
4.	Качественное выполнение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты. Устанавливается ежемесячно.	5
5.	Качественное обеспечение сохранности имущества. Устанавливается ежемесячно.	5
ИТОГО: максимальное количество баллов - 25		

3.24. Критерии эффективности работы сторожа (вахтера).

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Отсутствие жалоб и предписаний надзорных органов. Устанавливается ежемесячно.	10
2.	Качественное обеспечение сохранности оборудования и инвентаря МБУ. на верандах, сохранность цветников. Устанавливается ежемесячно.	10
3.	Посезонная очистка двора от листьев и снега в случае крайней необходимости. Устанавливается ежемесячно.	25
4.	Качественное выполнение обязанности по охране здания и территории. Устанавливается ежемесячно.	10
5.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно.	10
ИТОГО: максимальное количество баллов - 65		

3.25. Критерии эффективности работы специалиста по охране труда

№ п/п	Наименование критерия	Балл
1.	Отсутствие жалоб и предписаний надзорных органов в сфере охраны труда.	10

	Устанавливается ежемесячно.	
2.	Эффективность проведения мероприятий по охране труда. Устанавливается ежемесячно.	10
3.	Качественное проведение инструктажей с сотрудниками МБУ. Устанавливается ежемесячно.	10
4.	Качественное ведение документации по охране труда. Своевременная сдача отчетов. Устанавливается ежемесячно.	10
5.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях дошкольного учреждения. Устанавливается ежемесячно.	10
ИТОГО: максимальное количество баллов - 50		

Приложение № 2

Основания назначения ежемесячных стимулирующих выплат на год:

№ п/п	Должность	Показатели деятельности работника	Размер выплат
1	Помощник воспитателя	За особые условия труда, связанные с обеспечением гигиенического ухода за детьми раннего возраста	До 20% от минимального должностного оклада
2	Помощник воспитателя	За напряженность работы по обеспечению санитарного состояния помещений	До 12% от минимального должностного оклада
3	Главный бухгалтер	За осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника - исполнение обязанностей контрактного управляющего	До 100% от минимального должностного оклада
4	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	За осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника – разработка технической документации к проведению закупочной деятельности учреждения	До 100% от минимального должностного оклада
5	Бухгалтер	За осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника: - за работу в системе АЦК Госзаказ - за работу с официальным сайтом Российской Федерации по размещению информации о размещении заказов - за разработку технической документации к проведению закупок продуктов питания	До 100% от минимального должностного оклада за каждый вид работ
		За осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника - исполнение обязанностей контрактного управляющего	До 200% от минимального должностного оклада
6	Педагогический работник	За руководство проектной группой	300 руб
7	Педагогический работник	За Грамоту МОиН РФ	300 руб

8	Все работники	За непрерывный стаж работы в данном учреждении: От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет От 20 лет	200 руб 250 руб 300 руб
9	Шеф - повар	За организацию питания сотрудников За работу с двумя меню (ясли, сад)	До 20% от минимального должностного оклада До 25% от минимального должностного оклада
10	Повар	За организацию питания сотрудников За работу с двумя меню (ясли, сад)	До 10% от минимального должностного оклада До 25% от минимального должностного оклада
11	Кухонный рабочий	За организацию питания сотрудников За работу с двумя меню (ясли, сад)	До 5% от минимального должностного оклада До 25% от минимального должностного оклада
12	Кладовщик	За организацию питания сотрудников	До 10% от минимального должностного оклада
13	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	За напряженность работы по обеспечению санитарного состояния помещений прачечной и гладильной	До 5 % от минимального должностного оклада

Приложение № 3

Основания для назначения стимулирующих выплат разового (единовременного) характера:

№ п/п	Показатели эффективности деятельности работника
1	Сложность, напряженность, высокое качество работы, увеличенный объем работы
2	Инициатива в решении проблем МБУ
3	Эффективное участие работника в подготовке к приемке учреждения к новому учебному году, к отопительному сезону.
4	Эффективное участие работников в подготовке к летней оздоровительной работе.

Приложение № 4

Показатели, учитываемые при оценке труда для определения единовременных стимулирующих выплат:

№	Показатели премирования
1	Высокая результативность по итогам мероприятий, смотров-конкурсов, организованных в МБУ
2	Высокая результативность по итогам работы за месяц, квартал, год
3	Своевременное и эффективное выполнение особо важных работ для учреждения
4	Качественное проведение и активное участие в мероприятиях МБУ
5	Высокий уровень работы, повышающий рейтинг МБУ
6	Эффективная организация использования материально-технических ресурсов МБУ
7	За эффективную работу в двух возрастных группах

