

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 145 города Пензы «Радуга»
(МБДОУ детский сад № 145 г. Пензы)**

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового коллектива
Протокол № _____
от 31.08.2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Исполняющий обязанности заведующего
МБДОУ детского сада № 145 г. Пензы
_____/С.Ю. Кузьмина/

«___» _____ 20__ г.

Мнение профсоюзного комитета учтено
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ детского сада № 145
г. Пензы
_____/И.Ф.Богомолова
31.08.2023г

(Приказ № 305 –О от 01.09.2023г)

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера, оказании материальной
помощи и премиальных выплатах работникам Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского
сада № 145 города Пензы «Радуга»
на 2023-2024 учебный год**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера, оказании материальной помощи и премиальных выплатах (далее по тексту – Положение) работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 145 города Пензы «Радуга» (далее по тексту – Учреждение) регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, обеспечивает дифференцированный подход к определению размеров выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполняемой работы работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 145 города Пензы «Радуга».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением администрации города Пензы от 27.03.2009 г. № 464 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (с изменениями от 27.08.2022 № 1239/1), [письмом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. N АП-1073/02), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда, Положением о системе оплаты труда работникам МБДОУ детский сад № 145 г. Пензы, Уставом Учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Выплаты стимулирующего характера отвечают уставным задачам Учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

1.7. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.8. Критерии оценки труда работников выражаются в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

1.9. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

1.11. Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность- размер вознаграждения работника должен определяться на основе

объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность- вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.12. При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности Учреждения. И используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

1.13. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В настоящем локальном акте о выплатах стимулирующего характера предусматривается право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно с учетом оценки показателей эффективности деятельности работников Учреждения за месяц.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель)

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствующем порядке по итогам оценки эффективности деятельности педагогических работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются в баллах по результатам за месяц.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера по результатам труда за месяц является прилагаемая карта оценки эффективности деятельности педагогического работника (Приложение 1). Данная карта заполняется лично педагогическим работником.

Объективность заполнения карты рассматривает комиссия по установлению размеров стимулирующих выплат. Результаты рассмотрения доводятся до участников рейтинга в течение 2-х рабочих дней.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступившим в учебные заведения, ушедшим на пенсию, уволенным по сокращению штатов, а также находящимся в отпуске, на лечении, курсах повышения квалификации или вновь пришедшим на работу в Учреждении – выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

Размер выплаты стимулирующего характера труда педагогического работника определяется по формуле:

$Пр = Вст. / Б \times С$, где

Пр – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику на месяц,

Вст – сумма стимулирующего фонда, определяемая для выплат стимулирующего характера на месяц,

Б – общая сумма баллов, набранная всеми педагогическими работниками,

С – сумма баллов, набранная педагогическим работником на основании карты оценки эффективности деятельности.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП), обслуживающего персонала (ОП)

Размеры выплат стимулирующего характера работникам АУП (заместитель заведующей, главный бухгалтер); УВП (начальник хозяйственного отдела, инженер по охране труда, экономист, делопроизводитель); ОП (повар, шеф-повар, кладовщик, подсобный (кухонный) рабочий, машинист по стирке белья, рабочий по обслуживанию здания, дворник, сторож, уборщик служебных помещений) устанавливаются в процентном отношении к базовым окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании следующих критериев оценки эффективности деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются в % отношении от базового оклада по результатам за месяц. Перечень оснований для выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого персонала и техническому персоналу изложен в Приложении 2.

Выплаты стимулирующего характера работникам УВП (помощник воспитателя); устанавливаются в соответствующем порядке на основании критериев оценки эффективности деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются в % по результатам за месяц.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера по результатам труда за месяц является прилагаемая карта оценки эффективности деятельности помощника воспитателя (Приложение 3). Данная карта заполняется лично помощником воспитателя.

Объективность заполнения карты рассматривает комиссия по распределению стимулирующей части ДОУ. Результаты рассмотрения доводятся до участников рейтинга в течение 2-х рабочих дней.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступившим в учебные заведения, ушедшим на пенсию, уволенным по сокращению штатов, а также находящимся в отпуске, на лечении, курсах повышения квалификации или вновь пришедшим на работу в Учреждение – выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

Размер выплаты стимулирующего характера труда помощника воспитателя определяется по формуле:

$$Пр = \frac{Вст.}{Б \times С} \times 100$$

Пр – размер стимулирующей выплаты помощника воспитателя на месяц,
Вст – сумма стимулирующего фонда, определяемая для выплат стимулирующего характера на месяц,
Б – общая сумма баллов, набранная всеми помощниками воспитателя,
С – сумма баллов, набранная помощниками воспитателя на основании карты оценки эффективности деятельности.

4. Порядок оказания премиальных выплат и материальной помощи работникам Учреждения

4.1. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться премиальная выплата и материальная помощь.

4.1.2. Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы (по итогам месяца, квартала, года) и материальной помощи определяется в абсолютном размере.

4.1.3. Премиальная выплата производится по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.1.4. В целях обеспечения социальных гарантий и в чрезвычайных для работников обстоятельствах, им может быть выплачена материальная помощь. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину тарифной ставки по разряду рабочего или базового оклада, установленной на день ее выплаты.

4.1.5. Заведующему решение о премиальной выплате и размере материальной помощи устанавливается приказом Управления образования города Пензы.

4.2. Перечень оснований для начисления премиальной выплаты и материальной помощи работникам МБДОУ детский сад № 145 г. Пензы.

Премиальные выплаты	
1	выполнение важных и ответственных работ для функционирования учреждения в течение определенного календарного периода;
2	участие и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
	участие в общественно значимых мероприятиях;

3	в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет, датами достижения пенсионного возраста; закон РФ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсии» от 03.10.2018г № 530-ФЗ);
4	непосредственное участие в реализации национальных проектов;
5	организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения (участие в значимых мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня)
7	по итогам работы за месяц, за квартал, за полугодие, календарный или учебный год
8	в связи с профессиональными праздниками :День дошкольного работника, 8 Марта , День бухгалтера, День защитника Отечества, и др
9	По случаю награждения работника грамотами Управления образования, Администрации города Пензы, Министерства образования Пензенской области, Министерства образования Российской Федерации
Материальная помощь	
1	длительное лечение в стационаре, операции, связанные с тяжелым заболеванием работника;
2	длительное лечение в стационаре, операции, связанные с тяжелым заболеванием несовершеннолетних детей работника;
3	потеря (смерть) близких родственников работника (муж, жена, дети, родители);
4	утрата имущества при чрезвычайных ситуациях (пожар, наводнение, землетрясение и т.д.).

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения;
- полностью или частично за нарушение требований должностной инструкции, инструкции по охране труда.

6. Заключительные положения

- 6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.
- 6.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, согласования с председателем профсоюзного комитета и утверждения приказом заведующей Учреждения.
- 6.3. Настоящее положение действует с 01.09.2022 года на 2022-2023 учебный год и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

Приложение 1

к Положению о выплатах стимулирующего характера, оказании материальной помощи и премиальных выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 145 города Пензы «Радуга»

Карта оценки эффективности педагогической деятельности воспитателя МБДОУ детского сада № 145

№ п / п	Основания (критерии и конкретные показатели) для педагогических работников (воспитатели)
1	Образование и развитие воспитанников
1 . 1	Участие детских коллективов в ДОУ, городских, региональных и международных мероприятиях творческого характера и их результативность(призовые места), а именно: Федеральный уровень;- региональный уровень - муниципальный уровень; -МБДОУ
1 . 2 .	Применение педагогами современных образовательных дополнительных <u>личных</u> методических наработок, программ и материалов
1 . 3	Создание элементов образовательной инфраструктуры ДОУ - преобразование развивающей предметно-пространственной среды (группы, кабинеты, музея спорта др) - изготовление оригинальных дидактических пособий
1 . 4	Эффективное использование социальных сетей и сайта при транслировании, в том числе дистанционно опыта работы педагога.(подготовка материалов об образовательной работе для размещения)
1 . 5	Профессиональное владение и качественное использование современных педтехнологий для повышения образовательного уровня и развития воспитанников
1 . 6	Разработка и реализация творческих проектов
1 . 7	Подготовка и содержание прогулочных участков, спортивных площадок, цветников, огородов с целью реализации образовательной программы дошкольного образования
	Эффективность работы педагога по увеличению охвата воспитанников дополнительным образованием 10%-0.5б; 20%-1б; 30 и более % -2б.
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанник
2 . 1 .	Оценка родительской общественностью деятельности педагогов (социологические опросы, рейтингование, благодарственные письма, анкетирование, тесты) От 80-100 % положительного результата- 2; от 70-80%- 1
2 . 2	Организация новых форм взаимодействия с семьями воспитанников (онлайн родительский собраний и родительского всеобуча, консультаций, семинаров, мастер-классов и т.д.
2 . 3	Высокий уровень вовлечения родителей в реализацию образовательного процесса через участие в творческих выставках различной направленности (содержательность, значимость, целесообразность, доступность и т.д.)
2 . 4	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей (своевременное выявление и оказание помощи детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации)
2 . 5	Проведение и участие в массовых мероприятиях с детьми и родителями, направленных на реализацию образовательной программы за пределами рабочего времени педагога, в т.ч. в дни зимних каникул
3	
3 . 1	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников Результативность деятельности педагога, способствующая снижению количества пропусков детьми ДОУ в целях сохранения непрерывности и качества освоения образовательной программы

	- в группах до 3 лет (ранний возраст)- от 60%-80% ; 80-100% - в группах с 3-7 лет (дошкольный возраст)- от 70%-90% ; от 90% до 100%
3 . 2	Совершенствование и использование разнообразных форм закаливания (босохождение, растирание ног полотенцем ,топтание в воде,полоскание горла , санация полости рта, обширное умывание, сон без маек, гимнастика после сна, и т.д.) – <u>нужное подчеркнуть</u>
3 . 3	Качественное проведение ежедневного утреннего бега с детьми
4	Совершенствование педагогического корпуса
4 . 1	Работа по созданию условий для реализации образовательной программы через взаимодействие с социальными партнерами (учреждениями, организациями, заинтересованными лицами и т.д.)
4 . 2	Повышение профессиональных компетенций через участие в семинарах, консультациях, конкурсах, мастер-классах, вебинарах т.д. за пределами рабочего времени педагога
4 . 4	Результативность дополнительных к основной деятельности функций (наставническая работа со студентами, наставническая работа с начинающими педагогами и др.)
4 . 3	Участие в социально-значимых, общественно -полезных мероприятиях, направленных на повышение имиджа ДОУ
4 . 6	Публикация в периодической печати личных материалов и наработок
4 . 4	Результативность дополнительных к основной деятельности функций (инспектор по защите прав детства, волонтерство, участие различных комиссиях, участие в общественно-значимой работе и.т.д.)
4 . 5	Результативность участия педагога в инновационной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, профессиональных конкурсах, НПК) - Федеральный уровень; региональный уровень; муниципальный уровень
4 . 6	Участие в творческих группах ДОУ по организации и реализации инновационных подходов в образовательной деятельности, в разработке основной образовательной и других программ
4 . 7	Участие педагога в организации детских праздников, утренников ,концертов, театрализованных спектаклей и т.д. не рабочего времени. 1) в качестве персонажей.; 2) пошив костюмов
	ИТОГО:

Приложение 2
к Положению о выплатах стимулирующего характера,
оказании материальной помощи и премиальных выплатах работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №1451 города Пензы «Радуга»
на 2022-2023 учебный год

**Показатели оценки деятельности установления выплат стимулирующего
характера работникам АУП, УВП, ОП**

1	Показатели оценки деятельности заместителя заведующего	Размер в % к базов. окладу	Примечание
1.1.	продуктивное использование педагогами информационных технологий в образовательной деятельности	5	
1.2.	высокая организация и проведение мониторинга качества дошкольного образования в учреждении	4	
1.3.	высокие результаты методической работы с педагогическими кадрами и семьями воспитанников (участие и призовые места участников образовательного процесса в конкурсах, конференциях, экспериментальных и стажировочных площадок всех уровней и пр.)	5	
1.4.	наличие публикаций, статей и методических рекомендаций по результатам научно-исследовательской работы учреждения	5	
1.5.	высокий уровень подготовки педагогов к квалификационным испытаниям на высшую и первую квалификационные категории	2	
1.6.	обеспечение высокого качества информационной открытости учреждения	1	
1.7.	высокая организация методической помощи в реализации дополнительных программ дошкольного образования	10	
1.8.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	3	
1.9.	Создание условий для реализации образовательной программы через взаимодействие с социальными партнерами (учреждениями, заинтересованными лицами и т.д.)	10	
2	Показатели оценки деятельности главного бухгалтера		
2.1.	эффективное использование бюджетных средств с целью достижения высокого уровня реализации образовательной программы дошкольного образования	3	
2.2.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	1	
2.3.	высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота с целью реализации программы дошкольного образования	2	
2.4.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	5	
2.5.	Своевременная постановка на баланс учреждения добровольных безвозмездных пожертвований и ведение обособленного учета их	1	
3	Показатели оценки деятельности начальника хозяйственного отдела		
3.1.	высокие результаты работы по преобразованию групповых помещений и развивающей предметно-пространственной среды группы (изготовление оригинальных пособий, поделок, оформления интерьера помещений)	50	
3.2.	высокий уровень подготовки и содержания прогулочных участков с целью реализации образовательной программы дошкольного образования.	50	
3.3.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	100	
3.4.	высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота с целью реализации программы дошкольного образования	60	
3.5.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	50	
3.6.	Качественная работа по взаимодействию с организациями по учету ТЭР	100	
3.7.	Своевременное размещение регламентируемой и другой отчетности на различных сайтах	40	
4	Показатели оценки деятельности экономиста		
4.1.	эффективное использование бюджетных средств с целью достижения высокого уровня реализации образовательной программы дошкольного образования	85	
4.2.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	50	

4.3.	высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота с целью реализации программы дошкольного образования	100	
4.4.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	20	
5	Показатели оценки деятельности делопроизводителя		
5.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	20	
5.2.	высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота с целью реализации программы дошкольного образования	20	
5.3.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	20	
6	Показатели оценки деятельности шеф-повара, повара		
6.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	25	
6.2.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	25	
6.3.	участие в организации и качественном выполнении работ по ремонту помещений пищеблока и овощехранилища	50/100	
6.4.	Обеспечение высокого качества в бережной и рациональной эксплуатации имеющегося оборудования пищеблока	25	
7	Показатели оценки деятельности кладовщика		
7.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	15	
7.2.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	10	
8	Показатели оценки деятельности подсобного (кухонного) работника		
8.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	15	
8.2.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	10	
9	Показатели оценки деятельности кастелянши		
9.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	15	
9.2.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	10	
9.4.	творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников и открытых мероприятий в ДОУ, для реализации образовательной деятельности	30	
10	Показатели оценки деятельности машиниста по стирке белья		
10.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	5	
10.2.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	10	
10.3.	Обеспечение высокого качества в бережной и рациональной эксплуатации имеющегося оборудования прачечной	15	
11	Показатели оценки деятельности уборщика служебных помещений		
11.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	5	
11.2.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	10	
12	Показатели оценки деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания (бассейна), рабочего по обслуживанию электроприборов		
12.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	5	
12.2.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	10	
12.3.	Обеспечение высокого качества в бережной и рациональной эксплуатации имеющегося оборудования	15	
13	Показатели оценки деятельности дворника		
13.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по	5	

	осуществлению образовательной деятельности		
13.2	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	10	
13.3.	личное участие в проведении ремонтных работ	100	
13.4.	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15	
14	Показатели оценки деятельности сторожа		
14.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	5	
14.2.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	10	
15	Показатели оценки деятельности инженера по охране руда		
15.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	15	
15.2.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	10	

Приложение 3

к Положению о выплатах стимулирующего характера, оказании материальной помощи и премиальных выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 145 города Пензы «Радуга» на 2022-2023 учебный год

Карта оценки эффективности деятельности помощника воспитателя МБДОУ детского сада № 145 _____

за г

№	Основания (критерии и конкретные показатели) для помощника воспитателя	п ко по
1	Стабильная посещаемость в группе раннего возраста от 60-80% (снижение уровня заболеваемости, пропусков без причин); от 80-100%	
2	Стабильная посещаемость в группе дошкольного возраста не ниже 70%-80% (снижение уровня заболеваемости, пропусков без причин); от 80-100%-	
3	Результативная помощь педагогическому персоналу в подготовке и проведении различных открытых мероприятий, мероприятий с родителями, праздников, развлечений, родительского всеобуча вне рабочего времени	
4	Личное участие в организации и качественном проведении ремонтных работ помещений своих групп, оборудования на территории участка	
5	Участие в социально-значимых, общественно -полезных мероприятиях, направленных на повышение имиджа ДОУ(общегородских мероприятиях, экологических акциях и т.д.)	
6	Участие в организации детских праздников, утренников, концертов, театрализованных спектаклей и т.д. не рабочего времени: 1) в качестве персонажей.; 2) пошив костюмов	5 2

7	Результативность дополнительных к основной деятельности функций (волонтерство, участие в различных комиссиях, участие в общественно-значимой работе и.т.д.)	
8	Подготовка и содержание прогулочных участков с целью реализации образовательной программы дошкольного образования.	
9	Обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	
10	Преобразование групповых помещений и предметно-развивающей среды группы (изготовление оригинальных пособий, оформление интерьера группы)	
	ИТОГО	