УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 143
_____ Муратова Н.Ю.
«14» августа 2024 года

ПРИНЯТО
на общем собрании работников МБДОУ №143
14 августа 2024 г., протокол № 8

СОГЛАСОВАНО
На заседании первичной профсоюзной организации
МБДОУ № 143
14 августа 2024 г., протокол № 17

Председатель первичной профсоюзной организации
_____ Белоусова И.А.
14.08. 2024 года

Положение
о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №143- центр развития ребенка-детский сад «Тулячок» (МБДОУ № 143)

Тула
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», постановления администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», постановления администрации города Тулы от 09.08.2024 № 367 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776», в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ № 143 в своевременном и качественном выполнении возложенных на них трудовых обязанностей, поощрения инициативы, направленной на выполнение целевых показателей эффективности работы МБДОУ № 143 в целом,

1.2. Настоящее Положение рассматривается и принимается на общем собрании работников МБДОУ № 143 и утверждается заведующим МБДОУ № 143.

2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 143-центр развития ребенка-детский сад «Тулячок» (МБДОУ № 143)

2.1. Для подготовки предложений руководителю МБДОУ № 143 об установлении работникам стимулирующих выплат в МБДОУ № 143 приказом руководителя создается комиссия по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия), действующая на основании настоящего Положения.

2.2. Комиссия анализирует результаты труда и показатели эффективности деятельности работников МБДОУ № 143 за определенный период, а также служебные записки заместителей заведующего МБДОУ № 143 с мотивированным обоснованием необходимости установления стимулирующих выплат конкретному сотруднику или группе сотрудников, предложением по их размеру и сроку, на который они устанавливаются.

2.3. Решение Комиссии с рекомендациями об установлении видов и размеров стимулирующих выплат конкретным работникам МБДОУ № 143 оформляется протоколом за подписью председателя Комиссии и представляется руководителю МБДОУ № 143 в двухдневный срок с момента проведения заседания Комиссии.

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает заведующий муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения № 143 – центр развития ребенка-детский сад «Тулячок» с учетом решения Комиссии.

2.5. Размеры и виды выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ № 143 устанавливаются приказом заведующего, в котором указываются по каждому работнику конкретные основания и срок, на который устанавливается данная выплата (но на срок не более трех месяцев).

2.6. Заведующий МБДОУ № 143 имеет право с учетом качества работы и личного вклада отдельных работников, наличия финансовых средств изменить размер стимулирующих выплат, рекомендованный Комиссией.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

3.2. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется МБДОУ № 143 самостоятельно на основе анализа данных МКУ-ЦБ по МОУ г. Тулы о плановом фонде оплаты труда и фактических расходах на оплату труда с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

3.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:
-персональный повышающий коэффициент;
-премия.

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

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы МБДОУ № 143 в целом.

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

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

4.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке, окладу устанавливается, на период, но не более чем на один квартал.

4.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу и его размерах принимается заведующим МБДОУ № 143 в отношении конкретного работника.

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

4.7. Критерии установления и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, окладу работникам МБДОУ № 143 приведены в пунктах 4.7.1, 4.7.2, 4.7.3, 4.7.4, 4.7.5 по категориям работников:

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

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
Профессиональные знания, умения и навыки работника	0,5
Выполнение общественных работ или работ повышенной для Учреждения значимости	0,5
Систематическое использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных	0,5
Инновационная деятельность	0,5
Оперативное освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации, в т.ч. в социальных сетях и на сайте Учреждения	0,5
Работа с молодыми специалистами, организация для них мероприятий различного уровня	0,5
ИТОГО:	3,0

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

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
Профессиональные знания, умения и навыки работника	1,0
Сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	1,0

Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	0,5
Выполнение повышенной для учреждения значимости	0,5
ИТОГО:	3,0

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

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

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

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

5. Порядок и условия установления премии.

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

– премия по итогам работы (за месяц, полугодие, год);
– премия за качество выполняемой работы;
– премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

5.3. Премирование осуществляется на основании приказа заведующего Учреждения.

5.4. Премия по итогам работы (за месяц, полугодие, год) выплачивается за общие результаты труда по итогам работы за установленный период с учетом показателей эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 1), при назначении учитывается:

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

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

5.5. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

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

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

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

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

а) интенсивность и напряженность работы – не более 100 % (в приказе отражаются конкретное количество проведенных исследований или других работ, в связи с чем увеличена интенсивность и напряженность);

б) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения – не более 100 % (в приказе отражаются конкретное количество проведенных исследований, мероприятий);

в) непосредственное участие в реализации национальных проектов, в работе базовых и экспериментальных площадок, ресурсных центров –не более 100 %;

г) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения- не более 100%.

6.Условия снятия, снижения стимулирующих выплат

Выплаты стимулирующего характера не назначаются или снижаются по решению руководителя МБДОУ № 143 на основании служебных записок заместителей руководителя **в следующих случаях:**

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором (10%-100%),
- нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями руководства Учреждения или договорными обязательствами (10%-100%),
- отсутствие или дефицит финансовых средств (10%-100%),
- нарушения трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов (10%-100%),
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства или администрации МБДОУ №143 (10%-100%),
- наличия претензий, рекламаций, жалоб со стороны потребителей образовательных услуг (10%-100%),
- не обеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности (10%-100%),
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения (10%-100%).

7. Порядок принятия настоящего Положения

7.1 Положение обсуждается и принимается на общем собрании работников МБДОУ № 143, вводится в действие приказом заведующего МБДОУ №143 с указанием даты введения.

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

Приложение № 1
к Положению об установлении стимулирующих выплат
работникам МБДОУ № 143

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ- ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА-ДЕТСКИЙ САД «ТУЛЯЧОК» (МБДОУ № 143)

1. Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по воспитательно-методической работе

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Источник информации
Доступность и результативность образовательной деятельности	**Результаты обучения и воспитания в динамике** Обученность не меняется, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика Значительная позитивная динамика или обученность имеет стабильно высокий уровень	 1 балл 2 балла	Справки, протоколы отчеты
	Участие учреждения и воспитанников в различных мероприятиях и конкурсах, олимпиадах Воспитатели и воспитанники являются победителями и призерами олимпиад, конкурсов муниципального уровня Воспитатели и воспитанники являются победителями и призерами региональных олимпиад, конкурсов, соревнований, соревнований	1 балл 2 балла 3 балла	Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы
	Умение проектировать воспитательно-образовательный процесс (отбирать и планировать содержание образования, формы, методы и средства образовательной деятельности) Умение проектировать цели обучения, воспитания, развития Оптимальность использования методов, средств и организационных форм обучения и воспитания Использование диагностики, различных видов контроля, владение нормами оценки деятельности воспитанников	 1 балл 1 балл 1 балл	Образовательная программа, годовой план, планы воспитательно-образовательной работы педагогов

	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении Создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением Систематически предоставляется публичный отчет Создан и успешно функционирует сайт учреждения	 2 балла 1 балл 2 балла	Локальные акты Учреждения, документация органов государственно-общественного управления
Обеспечение высокого уровня организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных	**Активное использование проектных и исследовательских технологий в образовательном процессе** Средний уровень представленности показателя Высокий уровень представленности показателя	 1 балл 2 балла	План работы Учреждения, анализ работы Учреждения
	Использование ИКТ в образовательном процессе Использование ИКТ сводится к мультимедийной презентации как современному средству наглядности Представлены разнообразные формы ИКТ (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.) Использует дистанционные формы работы с родителями (законными представителями) Представляет инновационные формы использования ИКТ	 1 балл 2 балла 1 балл 2 балла	Мониторинг, презентации, доклады
Результативность учебно-методической и инновационной деятельности	**Участие в инновационной, опытно-экспериментальной работе** Наличие нововведений в учреждении, сопровождаемых заместителем заведующего Нововведения переведены в режим функционирования в результате успешной апробации	 1 балл 2 балла	Приказ, программа, промежуточные результаты
	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений	2 балла	Копии публикаций, планы выступлений, доклады
	Ведение методической документации Отвечает требованиям	 2 балла	методическая документация

	Обобщение и распространение собственного опыта Опыт обобщен и представлен в виде статей в изданиях муниципального уровня Опыт обобщен и представлен в виде статьи в изданиях муниципального уровня, индивидуальных творческих проектов	1 балл 2 балла	методическая документация, презентации, публикации
Организация воспитательной работы, коммуникативная и организационная культура	**Умение создавать условия для развития каждого воспитанника** Практика применения разнообразных форм организации деятельности с воспитанниками	1 балл	Анализ работы педагогического работника
	Умение устанавливать эффективное сотрудничество с участниками образовательного процесса Наличие эффективного сотрудничества с родителями, воспитанниками Наличие эффективного сотрудничества с коллегами, администрацией	1 балл 1 балл	Наблюдение, анкетирование, жалобы
	Организация взаимодействия со специалистами образовательного учреждения, представителями других учреждений, общественных организаций в процессе реализации воспитательно-образовательных задач	1 балл	Договоры, планы, проекты
	Формы организации воспитательной работы Традиционный подход к воспитанию Современный подход к воспитанию (наличие программы воспитания, ее реализация)	1 балл 2 балла	Справки, анкетирование родителей, занятия
	Организация работы с родителями Используются разнообразные формы организации работы с родителями Родители принимают активное участие в проведении воспитательных мероприятий Реализуются запросы родителей к содержанию и организации образовательного процесса	1 балл 1 балл 1 балл	Протоколы, письма, обращения
	Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на	2 балла	Анкетирование, жалобы родителей

	деятельность руководства образовательного учреждения Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность образовательного учреждения	2 балла	
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	**Соблюдение трудовой дисциплины** Отсутствие нарушений	1 балл	Акты, справки, докладные, заявления
	Исполнительская дисциплина Взысканий и замечаний не имеет Своевременность прохождения процедуры лицензирования и государственной аккредитации образовательного учреждения, внесение изменений в локальные нормативные документы Своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы (аналитическая информация и др.) Своевременное и качественное исполнение документов, приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора	2 балла 2 балла 1 балл 1 балл	Акты, справки, докладные записки, заявления
	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Оперативное и качественное формирование документов	1 балл	Приказы, распоряжения по учреждению
	Выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности	2 балла	
Максимальное количество баллов – 60. Стоимость 1 балла – 5%			

2. Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Источник информации
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	**Нарушения трудовой дисциплины** Трудовая дисциплина соблюдается	1 балл	Акты, справки, докладные, заявления
	Исполнительская дисциплина Взысканий и замечаний не имеет Своевременность прохождения процедуры лицензирования и государственной аккредитации образовательного учреждения, внесение изменений в локальные нормативные документы	1 балл 1 балл	

	Своевременное предоставление требуемой информации в вышестоящие органы (аналитическая информация и др.) Своевременное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора	2 балл 1 балл	
	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Оперативное формирование документов	3 балла	Приказы, распоряжения по учреждению
Повышение эффективности деятельности	**Отсутствие случаев травматизма с воспитанниками и сотрудниками МБДОУ №143**	3 балла	Акты, справки
	Отсутствие правонарушений на территории МБДОУ №143	2 балла	Акты, докладные, заявления
Высокий уровень управленческой деятельности	**Исполнение документов в установленные сроки исполнения (документов, сроки исполнения которых установлены законодательством, муниципальными правовыми актами, в т.ч. приказами заведующего)** Отсутствие нарушений	3 балла	Акты, протоколы
	Отсутствие нарушений деятельности при проверках со стороны контрольных и надзорных органов	3 балла	
Максимальное количество баллов – 20, стоимость 1 балла 15%			

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

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Источник информации
Психодиагностическое сопровождение образовательного процесса	**Востребованность услуг участниками образовательного процесса** **Доля воспитанников, охваченных диагностическими процедурами** до 30% свыше 30% **Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами**	 1 балл 2 балла	Статистические данные

	до 30% свыше 30% **Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами** до 30% свыше 30%	1 балл 2 балла 1 балл 2 балла	
	Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами образовательного учреждения Постоянное взаимодействие с работниками и администрацией учреждения	 1 балл	Показатели мониторинга
	Количество обращений родителей за консультациями к специалисту На уровне прошлого года Выше уровня прошлого года	 1 балл 2 балла	Регистрация обращений
	Коррекция отклонений в развитии воспитанников **Положительная динамика среднего балла воспитанников с проблемами** На уровне прошлого года Выше уровня прошлого года **Сохранение доли воспитанников, охваченных разными видами психолого-педагогического контроля** На уровне прошлого года Выше уровня прошлого года	 1 балл 2 балла 1 балл 2 балла	Показатели мониторинга
Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса	**Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами** **Доля воспитанников, охваченных групповыми коррекционно-развивающими занятиями** до 30% свыше 30% **Доля воспитанников, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими занятиями** до 30% свыше 30%	 1 балл 2 балла 1 балл 2 балла	Перечень рабочих программ, статистические справки, краткое описание используемых технологий данные мониторинга по их использованию
Психопрофилактическое и здоровьесберегающее сопровождение	**Сохранение и укрепление здоровья воспитанников**		Справки, диагностика

образовательного процесса	Охват воспитанников психолого-профилактическими мероприятиями до 50% от 50 до 80% свыше 80%	 1 балл 2 балла 3 балла	
Своевременное оформление необходимой документации	Ведется систематически, предоставляется регулярно без нарушения сроков Имеются замечания по оформлению документации	2 балла 0 баллов	Журналы консультаций родителей и педагогических работников
Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации воспитанников	**Взаимодействие с родителями воспитанников**	2 балла	Журнал консультаций
Результативность участия педагога-психолога в методической и инновационной деятельности	**Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы и др.** - муниципальный уровень - региональный уровень	 2 балла 3 балла	Приказы о проведении мероприятий, программы
	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий Опубликована разработка отдельного мероприятия Опубликованы методические рекомендации, учебно-методические пособия	 1 балл 2 балла	Копии публикаций
	Участие педагога-психолога в работе творческих лабораторий, методических объединений - уровень Учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень	 1 балл 2 балла 3 балла	Планы работы, копии протоколов совещаний, методобъединений, приказы, справки об участии
	Оценка профессионализма педагога-психолога администрацией ОУ	2 балла	Мониторинг
	Результативность работы по оказанию коррекционной помощи воспитанникам Доля воспитанников, охваченных диагностическими мероприятиями, до 50%	 2 балла	Программы и планы работы по данному направлению

	свыше 50%	3 балла	
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	**Трудовая дисциплина** Трудовая дисциплина соблюдается	1 балл	
	Исполнение должностных обязанностей Отсутствие замечаний	3 балла	Акты, справки, докладные, заявления
Максимально возможное количество баллов – 60, стоимость 1 балла – 5%			

4. Критерии и показатели эффективности деятельности по должностям воспитатель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, учитель-логопед

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Источник информации
Выполнение программ дошкольного образования	**Объем выполненной работы:** В полном объеме	2 балла	Мониторинг, Анализ планов
Выполнение планов работы	**Объем выполненной работы:** в полном объеме с применением дополнительных программ	3 балла	Мониторинг, Анализ планов
Участие педагогов в методической работе	**Подготовка и проведение методических семинаров, открытых занятий, мастер-классов, выступления на педсоветах** **Уровень участников семинара, мастер-класса:** Уровень Учреждения Муниципальный уровень Региональный уровень	 1 балл 2 балла 3 балла	Справки, приказы, сертификаты
	Участие в работе экспериментальных (инновационных) площадок, ресурсных центров Разработка программ Проведение открытых мероприятий	 3 балла 3 балла	Приказы, программы ОЭР
Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Организация и проведение мероприятий,	**Количество дошкольников, систематически присутствующих в учреждении, от общего числа дошкольников группы (без учета детей, пропускающих дни в Учреждении по иным,**		Журнал учета

способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	**кроме заболеваемости, уважительным причинам)** от 76 до 100% от 50 до 75%	3 балла 2 балла	
	Отсутствие случаев травматизма	3 балла	Справка медработника, отчеты
	Реализация здоровьесберегающих мероприятий Наличие программы, ее реализация Проведение отдельных мероприятий	3 балла 2 балла	Мониторинг, отчеты медработника
Создание условий эффективного обучения	**соответствие учебно-методического оборудования возможностям обучающихся** **Объем выполненных работ:** Соответствие оформления и учебно-методического оснащения помещения нормативным требованиям Отсутствие нарушений санитарных правил и норм	3 балла 2 балла	Справки, мониторинг
	Индивидуальная работа с одаренными детьми, детьми, испытывающими трудности в обучении и социальной адаптации Имеется система работы Работа ведется эпизодически	3 балла 1 балл	Индивидуальный маршрут
	Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс Имеется система работы Работа ведется эпизодически	3 балла 1 балл	План работы, отчеты
Профессиональный рост педагога	**Участие в категорийных, проблемных курсах** Прохождение курсовой подготовки по направлению администрации Учреждения	2 балла	Удостоверения, справки, свидетельства, сертификаты
	Посещение мероприятий, организованных ЦНППМ, ИПК и ППРО ТО и др. Посещение мероприятий по направлению администрации Учреждения	1 балл	Удостоверение
	Наличие опубликованных собственных методических пособий, статей **Характер публикации:**		Копии публикаций

	Методическое пособие, учебно-методическая разработка Статья	2 балла 3 балла	
Высокий уровень исполнительской дисциплины	**Выполнение требований Устава Учреждения, Правил трудового распорядка** Своевременное выполнение	2 балла	Приказы
	Оформление необходимой документации Отсутствие замечаний	2 балла	Результаты проверки
	Своевременная подготовка отчетов, планов, необходимой отчетной учебно-педагогической документации Своевременное выполнение	2 балла	Мониторинг
	Четкое и своевременное исполнение распоряжений администрации	1 балл	Приказы, отчеты
	Выполнение требований пожарной, антитеррористической безопасности	1 балл	Мониторинг
Позитивные результаты деятельности педагога по выполнению воспитательных функций	**Отсутствие жалоб потребителей услуг** Отсутствие обоснованных жалоб	1 балл	Заявления, обращения
Максимально возможное количество баллов – 60, стоимость 1 балла – 5%			

5. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности специалист по закупкам

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Источник информации
Выполнение функциональных обязанностей	**Своевременное представление статистической отчетности и другой информации для органов регионального управления и местного самоуправления** Предоставление в соответствии с графиком	5 баллов	Отчеты, справки, акты
	Соблюдение установленных сроков составления проектов бюджетов, изменение ПФХД, лимитов БО Даты не позднее установленных сроков	5 баллов	Мониторинг, отчеты

	Обеспечение правильной постановки организации экономической работы Выполнение планов ФХД	 4 балла	Планы ФХД
	Результаты внешних и внутренних проверок Представления контрольных органов: без нарушений Анализ ПФХД - соответствие	 2 балла 2 балла	Акты, справки
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	**Трудовая дисциплина** Нарушений не имеет	 2 балла	Акты, справки, докладные, заявления
	Исполнение должностных обязанностей без замечаний	2 балла	Мониторинг
Качество подготовки документов	**Отсутствие фактов несвоевременной оплаты по контрактам** **Отсутствие нарушений ФЗ-44**	3 балла 3 балла	Мониторинг, отчеты
Качественное планирование средств, а также обеспечение эффективного и целевого использования средств	**Отсутствие нарушений действующего законодательства**	2 балла	Мониторинг, отчеты
Максимально возможное количество баллов – 30, стоимость 1 балла – 10%			

6. Критерии и показатели эффективности деятельности по должности начальник отдела кадров, документовед, системный администратор, специалист по охране труда.

Критерий	**Оцениваемые показатели**	**Оценка в баллах**	**Источник информации**
Уровень выполнения должностных обязанностей	**Ведение и разработка нормативных документов в соответствии с действующим законодательством** Без нарушений	 4 балла	Приказы, распоряжения, акты
	Составление документов в соответствии с законодательством РФ Правильность составления документов	 4 балла	Приказы, кадровые документы, отчеты
	Своевременное предоставление отчетности Предоставление в соответствии с графиком	 4 балла	Мониторинг, Отчеты
Соблюдение трудовой дисциплины и	**Нарушения трудовой дисциплины**		Акты, справки, докладные, замечания

надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Трудовая дисциплина соблюдается	3 балла	
	Исполнение должностных обязанностей Взысканий и замечаний не имеется Приобретение дополнительных навыков, необходимых для более качественного выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором	 2 балла 2 балла	Мониторинг Сертификаты, дипломы, удостоверения
	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Оперативное и качественное выполнение порученной работы	3 балла	Мониторинг, Приказы по учреждению
Работа с посетителями, сотрудниками ОУ	**Отсутствие конфликтных ситуаций**	2 балла	Мониторинг
Качество подготовки документов	**Своевременность и четкость выполнения поручений администрации**	3 балла	Документы учреждения, мониторинг
	Отсутствие нарушений действующего трудового законодательства	3балла	Кадровая документация
Максимально возможное количество баллов – 30, стоимость 1 балла – 10%			

7. Критерии и показатели эффективности деятельности по должностям уборщик служебных помещений, дворник, младший воспитатель, медицинская сестра диетическая, повар, кухонный рабочий, кладовщик, плотник, администратор, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Критерий	Оцениваемые показатели	Оценка в баллах	Источник информации
Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	**Нарушения трудовой дисциплины** Трудовая дисциплина соблюдается	5 баллов	Акты, справки, докладные, замечания
	Исполнение должностных обязанностей Взысканий и замечаний не имеется	2 балла	Акты, справки, докладные, замечания
Работа с посетителями, сотрудниками ОУ	**Отсутствие конфликтных ситуаций, замечаний со стороны потребителей услуг**	3 балла	Акты, справки, докладные, замечания
Соблюдение требований пожарной и	**Отсутствие нарушений**	4 балла	Акты, справки, докладные, замечания

антитеррористической безопасности	**Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов**	3 балла	Акты, справки, докладные, замечания
Обеспечение устойчивого функционирования учреждения	**Своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий / нештатных ситуаций**	5 баллов	Акты, докладные
Обеспечение безопасности и сохранности имущества	**Отсутствие краж и порчи имущества**	4 балла	Акты, докладные, замечания
Соблюдение требований санитарных правил и норм	**Соблюдение санитарных правил и норм в соответствии с СанПин.**	4 балла	Акты, докладные, замечания
Максимально возможное количество баллов – 30, стоимость 1 балла – 10%			

Приложение № 2
к Положению об установлении стимулирующих выплат
работникам МБДОУ № 143

Показатели эффективности деятельности по качеству выполняемой работы

1.Для заместителя заведующего по ВМР:

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
1.1.Высокий уровень организации контрольно-регулирующей деятельности за организацией всех сфер деятельности учреждения в рамках своей компетенции.	100%
1.2.Разработка и внедрение локальных нормативных актов, регулирующих образовательные отношения (положения, программы, инструкции и т.д.)	50%
1.3.Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ № 143.	50%
1.4.Отсутствие травматизма среди воспитанников	40%
1.5.Достижение воспитанниками более высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, эффективная система работы с воспитанниками	30%
1.6. Систематическая работа с неблагополучными семьями.	30%

2.Для заместителя заведующего по АХР

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
2.1.Выполнение плана работы, план-графика закупок	100%
2.2. Разработка и внедрение локальных нормативных актов, регулирующих образовательные отношения (положения, программы, инструкции и т.д.)	50%
2.3. Высокий уровень организации контрольно-регулирующей деятельности за организацией всех сфер деятельности учреждения в рамках своей компетенции.	50%
2.4. Безаварийная, безотказная и бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБДОУ № 143.	50%
2.5. Участие в развитии информационной открытости учреждения (систематическое заполнение системы «bus.gov»)	50%

3.Для воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога дополнительного образования

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
3.1. Обеспечение высокого качества образовательного процесса на основе эффективного использования современных технологий.	100%
3.2. Стабильно высокие показатели результативности работы, достижение воспитанниками высоких показателей.	50%
3.3.Эффективная работа по созданию и обеспечению предметно-пространственной среды (насыщенность, творческий подход к содержанию)	50%
3.4. Положительная динамика в достижении целевых показателей образовательной программы МБДОУ.	50%
3.5. Эффективная работа по повышению профессионального мастерства (самообразование, проведение открытых мероприятий и т.д.)	50%

4.Для педагога – психолога, учителя - логопеда

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
4.1. Обеспечение высокого качества образовательного процесса на основе эффективного использования современных технологий.	100%
4.2. Стабильно высокие показатели результативности работы, достижение воспитанниками высоких показателей.	50%
4.3.Эффективная работа по созданию и обеспечению предметно-пространственной среды (насыщенность, творческий подход к содержанию)	50%
4.4. Положительная динамика в достижении целевых показателей образовательной программы МБДОУ.	50%
4.5.Повышение в сравнении с прошлым периодом доли воспитанников, достигших определенного уровня психической активности, поведенческих навыков и т. д. в соответствии с таблицами достижений	50%

5. Методиста

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
5.1. Положительная динамика в достижении целевых показателей образовательной программы МБДОУ.	50%
5.2. Подготовка и проведение открытых занятий, мастер – классов на уровне учреждения, муниципальном и региональном уровне	50%

5.3. Эффективная работа по созданию и обеспечению предметно-пространственной среды (насыщенность, творческий подход к содержанию)	50%
5.4. Участие в развитии информационной открытости МБДОУ (ведение официального сайта МБДОУ № 143, заполнение систем «Сетевой город», «Е-услуги»)	100%
5.5.Положительная динамика роста имиджа и авторитета учреждения среди дошкольных учреждений города и других социальных институтов.	50%

6.Для начальника отдела кадров, документоведа, специалиста по закупкам, системного администратора

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
6.1. Участие в развитии информационной открытости МБДОУ (своевременное предоставление информации для бесперебойной работы официального сайта МБДОУ № 143)	50%
6.2.Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работы, предусмотренной должностными обязанностями.	100%
6.3. Положительная динамика роста имиджа и авторитета учреждения среди дошкольных учреждений города и других социальных институтов.	50%
6.4. Эффективная работа по обеспечению образовательного процесса учреждения.	50%
6.5 Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса.	50%

7.Для повара, кладовщика, медицинской сестры диетической, младшего воспитателя, дворника, уборщика служебных помещений, кухонного рабочего, администратора, кастелянши, машиниста по стирке и ремонту специальной одежды, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Наименование показателя эффективности	Размер стимулирующих выплат
7.1. Образцовое содержание рабочего места.	60%
7.2.Обеспечение качественного состояния и сохранности оборудования и инвентаря.	80%
7.3.Эффективная работа по обеспечению образовательного процесса и безопасности учреждения.	100%
7.4.Отсутствие жалоб и потребителей услуг	60%

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
24 (двадцать четыре) листов

Заведующий
МБДОУ№143 _____ Н.Ю.Муратова