

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 21 города Пензы «Колосок»
(МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы)

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового коллектива

Протокол № 3

от «29» 08 2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детского сада № 21

г. Пензы

[Signature] /Л.В. Короткова/

«09» 09 2022 г.

Мнение профсоюзного комитета учтено

Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ детского сада № 21

г. Пензы

[Signature] /Н.В. Клинова/

Приказ № 183 -оп от 01.09.2022



«09» 09 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера, оказании материальной помощи и премиальных выплатах работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 21 города Пензы «Колосок»
на 2022-2023 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 № 21 города Пензы «Колосок» (далее по тексту – МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы) 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 № 21 города Пензы «Колосок».

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 № 21 г. Пензы, Уставом МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы.

1.3. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы 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 МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы 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 МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы на оплату труда работников.

1.7. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы.

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 МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы 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 работ-

ника 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 МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы. 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 МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы 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 МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно с учетом оценки показателей эффективности деятельности работников МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы 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 МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы – 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 заведующего, 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 (ставка) 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 баллах 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:

$$\text{Пр} = \text{Вст.} / \text{Б} \times \text{С}, \text{ где}$$

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 МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы

4.1. В пределах средств, выделенных МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы на оплату труда, работникам может выплачиваться премиальная выплата и материальная помощь.

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

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

4.4. 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.

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

**Перечень оснований для начисления премиальной выплаты и материальной помощи
работникам МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы.**

Премиальные выплаты	
1	выполнение важных и ответственных работ 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 лет);
4	непосредственное участие в реализации национальных проектов;
5	организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
7	по итогам работы за месяц, за квартал, за год
8	в связи с профессиональными праздниками -День дошкольного работника, 8 Марта и др.
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 МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы;
- 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.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы 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 заведующего МБДОУ детский сад № 21 г. Пензы

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 № 21 города Пензы «Колосок»
на 2022-2023 учебный год

Карта оценки эффективности деятельности педагогического работника МБДОУ детского сада № 21 г. Пензы

Дата _____

(Ф.И.О. полностью)

	Показатели эффективности деятельности	Шкала баллов		Оценка сотрудника		Оцен-ка ко-мис-сии
				Кол-во баллов	Обосно-вание	
1.	Образование и развитие воспитанников					
1.1	Результативная подготовка педагогом воспитанников в: а) конкурсах, викторинах б) выставках в) олимпиадах, НП конференциях	ДОУ Муниципальный уровень Региональный и федеральный уровень	1 2 3			
		ДОУ Муниципальный уровень Региональный и федеральный уровень	0,5 2 3			
		ДОУ Муниципальный уровень Региональный и федеральный уровень	2 3 4			
1.2.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (преобразование развивающей предметно-пространственной среды помещений ДОУ): изготовление оригинальных пособий, поделок, оформление интерьера помещений	0,5-1 за каждую единицу				
1.3.	Эффективность работы педагога по увеличению охвата воспитанников дополнительным образованием	0,5 за каждого ребенка				
1.4.	Подготовка и содержание прогулочных участков, спортивных площадок, цветников, огородов с целью реализации образовательной программы дошкольного образования	2				
1.5.	Участие педагога в организации детских праздников: 1) в качестве персонажей.; 2) изготовление праздничного оформления, атрибутов, костюмов	0,7 за одну роль				
		0,3-1 за каждую единицу				
2.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников					
	Результативность деятельности педагога, способствующая снижению количества пропусков детьми ДОУ в целях сохранения непрерывности и качества освоения образовательной программы	% посещаемости-50-70	2			
		% посещаемости-70-80	4			
		% посещаемости-Более 80	6			

3.	Совершенствование педагогического корпуса				
3.1.	Продуктивное участие педагога в инновационной и методической работе: открытых мероприятиях, методических объединениях, конкурсах профессионального мастерства, конференциях, экспериментальной работе, работе в творческих группах, разработке и реализации авторских проектов, использовании дистанционных образовательных технологий	ДОУ	1 за каждое участие		
		Муниципальный уровень	3 за каждое участие		
		Региональный и федеральный уровень	4 за каждое участие		
3.2.	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта	2 при наличии свидетельства о публикации			
3.3.	Работа педагога по созданию условий для реализации образовательной программы через взаимодействие с социальными партнерами (учреждениями, организациями, заинтересованными лицами и т.д.)	0,3-1 за единицу			
3.4.	Результативность дополнительных к основной деятельности функций (наставническая работа со студентами, наставническая работа с начинающими педагогами и др.)	2			
3.5.	Эффективное использование социальных сетей при транслировании, в том числе дистанционно опыта работы педагога.	0,5 за единицу			
3.6.	Участие в социально-значимых, общественно - полезных мероприятиях, направленных на повышение имиджа ДОУ	4 за каждую единицу			
3.7.	Повышение профессиональных компетенций через посещение семинаров, консультаций, конкурсов, мастер-классов за пределами рабочего времени педагога	1			
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников				
4.1.	Проведение и участие в массовых мероприятиях с детьми и родителями, направленных на реализацию образовательной программы за пределами рабочего времени педагога.	1 за каждую единицу			
4.2.	Высокий уровень вовлечения родителей в реализацию образовательного процесса через участие в творческих выставках различной направленности	0,5 за каждую единицу			
4.3.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей (своевременное выявление и оказание помощи детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации)	положительная динамика 1			
4.4.	Организация новых форм взаимодействия с семьями воспитанников (онлайн родительских собраний, консультаций, семинаров, мастер-классов, реализация онлайн-проектов)	1 за каждую единицу			

С оценкой комиссии ознакомлена _____

(Подпись педагога)

Комиссия:

Приложение 2

к Положению о выплатах стимулирующего характера, оказании материальной помощи и премиальных выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 21 города Пензы «Колосок» 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	5	
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	5	
1.6.	обеспечение высокого качества информационной открытости учреждения	10	
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	5	
2	Показатели оценки деятельности главного бухгалтера		
2.1.	эффективное использование бюджетных средств с целью достижения высокого уровня реализации образовательной программы дошкольного образования	5	
2.2.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	3	
2.3.	высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота с целью реализации программы дошкольного образования	5	
2.4.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	2	
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	50	
3.4.	высокая эффективность использования в работе современных электронных программ документооборота с целью реализации программы дошкольного образования	50	
3.5.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	50	
4	Показатели оценки деятельности экономиста		
4.1.	эффективное использование бюджетных средств с целью достижения высокого уровня реализации образовательной программы дошкольного образования	100	
4.2.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	80	
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	50	
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 до-	20	

	кументооборота с целью реализации программы дошкольного образования		
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	5	
6.2.	участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ, экологических акциях, санитарных днях и др., повышающих имидж учреждения	10	
7	Показатели оценки деятельности кладовщика		
7.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	5	
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	5	
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	5	
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	
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	
13	Показатели оценки деятельности дворника		
13.1.	обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	5	
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	5	
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	5	
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 № 21 города Пензы «Колосок» на 2022-2023 учебный год

Карта оценки эффективности деятельности помощника воспитателя МБДОУ детского сада № 21 г. Пензы

Дата _____

(Ф.И.О. полностью)

№	Показатели деятельности помощника воспитателя	Шкала баллов		Оценка сотрудника		Оценка комиссии
				Кол-во баллов	Обоснование	
1	Результативность деятельности, способствующая снижению количества пропусков детьми ДОУ в целях сохранения непрерывности и качества освоения образовательной программы	% посещаемости-50-70	2			
		% посещаемости-70-80	4			
		% посещаемости-Более 80	6			
2	Результативная помощь педагогическому персоналу в подготовке и проведении семинаров, открытых мероприятий, родительских собраний, праздников, развлечений за пределами рабочего времени	1 за каждую единицу				
3	Участие в социально-значимых, общественно -полезных мероприятиях, направленных на повышение имиджа ДОУ	4 за каждую единицу				
4	Обеспечение высокого качества работ, связанных со вспомогательными функциями по осуществлению образовательной деятельности	1-4				
5	Высокий уровень работы по преобразованию групповых помещений и развивающей предметно-пространственной среды группы (изготовление оригинальных пособий, поделок, оформления интерьера помещений)	2-4				
6	Подготовка и содержание прогулочных участков с целью реализации образовательной программы	2				
	Итого:					

С оценкой комиссии ознакомлена _____

(Подпись работника)

Комиссия: