УТВЕРЖДЕНО
приказом от 01.03.2019г.
№ 29 -ОД
заведующего МБДОУ
«Детский сад № 15» г. Находка
_____Т.Ф. Рыбчинской

Перечень
показателей и критериев эффективности труда работников
МБДОУ «Детский сад №15» г. Находка

1. Показатели, применяемые для установления выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отношении всех категорий работников

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат %	Периодичность
1	2	3	4	5
1.1.	Стаж работы (выслуга лет) полных лет	от 3 до 4 лет от 4 до 10 лет 10 и более лет	3% Дополнительно по 1% за каждый год 10%	Устанавливается при заключении трудового договора. Корректируется в связи с изменением показателя, путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору. Выплачивается ежемесячно.

2. Показатели, применяемые для установления гарантированной выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (р-р коэффициента, %)	Периодичность
1	2	3	4	5
2.1.	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	1. Первая квалификационная категория 2. Высшая квалификационная категория	0,2 0,5	Устанавливается при заключении трудового договора и корректируется с момента изменений категории, путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору. Выплачивается ежемесячно.
2.2.	Выплаты за Почетные звания	Звания, начинающие со слов «Почетный» Звания, начинающие со слов «Заслуженный» «Народный».	10% 15%	Устанавливается при заключении трудового договора и выплачивается ежемесячно, либо с момента предоставления документов, подтверждающих присвоение Почетного звания

3. Показатели, применяемые для установления единовременной (разовой) выплаты стимулирующего характера в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками в отношении всех категорий работников

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплат (в абсо-лютных разме-рах)	Периодичность
1	2	3	4	5
3.1.	Юбилейная дата	1. Юбилейная дата (50,55,60,65,70,75 лет со дня рождения)	5000	Устанавливается и выплачивается в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда без особых требований к стажу.
		2. Юбилейная дата (50,60,70,80,90, лет со дня образования учреждения)	1000	
3.2.	Профессио-нальный праздник	День дошкольного работника	2000	Устанавливается и выплачивается в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда при условии стажа работы без особых требований к стажу.

4. Показатели, применяемые для установления единовременной (разовой) выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ в отношении всех категорий работников

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер выплат (в абсо-лютных размерах)	Периодичность
1	2	3	4	5
4.1.	За достигнутые успехи, профессиона-лизм и личный вклад в работу коллектива	1. При объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации.	2000	Устанавливается и выплачивается в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда формируемого учреждением на основании представленных документов.
		2. При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.	5000	
		3. При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости.	3000	
		4. При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.	3000	
4.2	Личный вклад работника в достижение эффективно-сти работы учреждения	Отсутствие объективных жалоб	6000	Устанавливается и выплачивается в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда формируемого учреждением 1 раз по окончании календарного года

5. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе

ё п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
5.1.	Наполняемость сайта учреждения	1.Соответствие содержание сайта учреждения требованиям действующего законодательства. 2.Своевременное обновление разделов сайта учреждения «Педагогический состав», «Методическая копилка», «Образование», «Образовательные стандарты» и размещение учебно-методических док.-тов.	20%	Устанавливается по результатам мониторинга и выплачивается 1раз в квартал
5.2	Результативность методической работы	Наличие в МБДОУ более 50% докладчиков и участников в квартал среди педагогов на городских мероприятиях: на ГМО (городском методическом объединении), семинарах, фестивалях.	20%	Устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал (на основании представленных документов) за предыдущий отчетный период

6. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
6.1	Особый режим и график работы, направленный на повышение профессионального имиджа	1.Осуществление руководства методическим объединением в МБДОУ	15%	Устанавливается с момента организации методического объединения и выплачивается ежемесячно.
		2. Реализация авторских программ	15%	Устанавливается и выплачивается ежемесячно по результатам работы
		3. Разработка и реализация проектов (мероприятий в сфере образования)	15%	Устанавливается и выплачивается ежемесячно по результатам работы
6.2	Интенсивность при особом режиме работы в период подготовки к началу нового учебного года.	Своевременное, до 01.09. текущего года, заполнение разделов АИС «Сетевой город. Образ.: «Пед.-кое портфолио», «Методическая копилка», «Уч. план», «Расписание». «Ресурсы»	15%	Устанавливается и выплачивается по итогам выполненных работ на начало нового учебного года.

7. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера по итогам работы за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью МБДОУ, выполнение особо важных поручений

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (% оклада)	Периодичность
1	2	3	4	5
7.1.	Инициативность работника, направленная на повышение профессионального имиджа	1. Активное участие в форумах, конференциях, семинарах, педсоветах и других форм методической работы в качестве докладчика: - муниципальный уровень - краевой уровень (очный) -краевой уровень (заочно) 2. Организация и проведение различных мероприятий (семинары, конференции и др.) городского и краевого масштаба	 30% 50% 20% 20%	Устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал (на основании представленных документов) Устанавливается и выплачивается по итогам проведения мероприятия.
7.2.	Результативность участия работника в конкурсных мероприятиях различного уровня	1. Наличие призовых мест за участие (очное) фестивалях, форумах, олимпиадах, конкурсах и иных мероприятиях: - всероссийских - краевых - городских	 100% 50% 30%	Устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал (на основании представленных документов)
		2.Методическое сопровождение, подготовка призеров и участников.	20%	
7.3.	Результативность методической работы	Наличие аттестованных педагогов за год более 2-х,: -на высшую квалиф. категорию. - на первую квалиф. категорию	 20% 15%	Устанавливается и выплачивается 1 раз в год (на основании представленных документов)

8. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера по итогам работы за выполнение особо важных и ответственных поручений

Главный бухгалтер, бухгалтер

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (% оклада)	Периодичность
1	2	3	4	5
8.1.	Исполнительская дисциплина, направленная достижение эффективности работы учреждения и повышение эффективности использования бюджетных средств	Выполнение особо важных плановых заданий и иных поручений, определенных приказом или иными запросами.	75%	Устанавливается и выплачивается по результатам работы

9. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Воспитатель, музыкальный руководитель

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (% оклада)	Периодичность
1	2	3	4	5
9.1.	Качество ведение электронных журналов	Ежемесячное заполнение разделов АИС «Сетевой город, до 10 числа месяца, следующего за отчетным: Образование»: «Родительская плата», «Посещаемость», «Расписание на возраст. гр.»	15%	Устанавливается 1 раз в месяц по результатам мониторинга АИС «Сетевой город. Образование». Выплачивается за предыдущий месяц.
		2. Заполнение и обновление разделов «Методическая копилка» (при публикации не менее 3-х мероприятий или 1-ой методической разработки в месяц), «Наши достижения» «Пед.-кое портфолио»	25%	Устанавливается 1 раз в квартал. Выплачивается по результатам мониторинга АИС «Сетевой город Образование» до 10 числа месяца за предыдущий квартал в течение всего квартала следующего за отчетным, до результатов следующего мониторинга.

10. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Воспитатель, музыкальный руководитель

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
10.1	Особый режим и график работы, направленный на повышение профессионального имиджа	Осуществление руководства методическим объединением в МБДОУ	10%	Устанавливается с момента организации методического объединения и выплачивается ежемесячно.
10.2	Особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности организации	Коэффициент посещаемости воспитанниками учреждения: от 1 до 3 лет – не менее 65% от 3 до 7 лет – не менее 85%	15%	Устанавливается 1 раз в квартал. Выплачивается по результатам мониторинга за предыдущий квартал в течение всего квартала следующего за отчетным.
10.3	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	1. Сопровождение профессиональной деятельности воспитателя в первый год его работы. (Наставничество)	15%	Устанавливается и выплачивается ежемесячно высококвалифицированному педагогическому работнику (стажисту), назначенному приказом руководителя в первый год работы воспитателя в МБДОУ в соответствии с утвержденным индивидуальным планом адаптации воспитателя в МБДОУ.
		2. Реализация авторских программ	15%	Устанавливается и выплачивается ежемесячно по результатам работы
		3. Разработка и реализация проектов (мероприятий в сфере образования)	15%	Устанавливается и выплачивается ежемесячно по результатам работы

11. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера по итогам работы за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью МБДОУ

Воспитатель, музыкальный руководитель

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
11.1.	Результативность участия педагогов в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Наличие призовых мест за участие в фестивалях и конкурсах, соревнованиях и иных мероприятиях: 1. Всероссийских (очное участие) I – место II – место III- место 2. Всероссийских (заочное участие) I – место II – место III- место 3. Краевых (очное участие) I – место II – место III- место 4. Краевых (заочное участие) I – место II – место III- место 5. Городских (очное участие) I – место II – место III- место 6. Городских (заочное участие) I – место II – место III- место	 100% 50% 25% 30% 25% 20% 70% 40% 20% 25% 20% 10% 50% 30% 15% 25% 20% 10%	Устанавливается и выплачивается по результатам участия в конкретном мероприятии
11.2	Подготовка участников и призеров конкурсов, мероприятий различного уровня	1. Всероссийских (заочное участие) I – место II – место III- место Участие 2. Краевых (заочное участие) I – место II – место III- место Участие 3. Городских (очное участие) I – место II – место III- место Участие 4. Уровень образ. организации I – место II – место III- место	 20% 15% 10% 5% 20% 15% 10% 5% 50% 30% 15% 5 % 20% 15% 10%	Устанавливается и выплачивается по результатам участия в конкретном мероприятии

		Участие	5%	
№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
11.3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1.До 50% участников от общего списочного состава группы 2.Свыше 50% участников от общего списочного состава группы	15% 25%	Устанавливается и выплачивается по результатам участия в конкретном мероприятии
11.4	Инициативность работников, направленная на улучшение развивающей среды	1. Создание элементов образовательных маршрутов в группе и на участке 2. Привлечение свыше 50% родителей от общего списочного состава группы к общественным мероприятия учреждения	30% 15%	Устанавливается и выплачивается по результатам работы.
11.5	Инициативность работника, направленная на повышение профессионального имиджа	1.Активное участие в форумах, конференциях, семинарах, педсоветах и других форм методической работы в качестве докладчика: - муниципальный уровень - краевой уровень (очный) -краевой уровень (заочно).	 30% 50% 20%	Устанавливается и выплачивается по результатам участия в конкретном мероприятии (на основании представленных документов)

12. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Заведующий хозяйством, кладовщик

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
12.1.	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	1. Отсутствие предписаний контролирующих организаций, нарушений по пожарной, электробезопасности норм СанПиН. 2. Соблюдение финансовой дисциплины.	30%	Устанавливается по результатам проверки и выплачивается 1 раз в полгода.

13. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Заведующий хозяйством, кладовщик

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
13.1.	Выплаты за сложность, напряженность	Ведение программы «Вижен-Софт. Питание в детском саду»	15%	Устанавливается с момента выполнения работ и выплачивается ежемесячно до 31 декабря.

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
13.2.	Интенсивность при особом режиме и графике работы, повышающие эффективность деятельности (в период инвентаризации и формирования плана ПФХД)	1. Ежемесячно, до 25 числа каждого месяца организация инвентарного учета и списания имущества. 2.Своевременное, до 01 числа каждого месяца 1 раз в квартал, предоставление счетов, договоров для подачи заявок на финансирование. 3. Своевременное, до 15 июня текущего года расчетов для составления плана ПФХД	15%	Устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал по результатам выполненной работы .
13.3	Реализация мероприятий обеспечивающих бесперебойную эксплуатацию зданий	Своевременная и качественная подготовка помещений, групп и территории к эксплуатации в сезонные периоды и началу нового учебного года.	15%	Устанавливается по результатам проверок, выполненных работ и выплачивается 1 раз в квартал.

14. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера по итогам работы за выполнение особо важных и ответственных поручений.

Заведующий хозяйством, кладовщик

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
14.1.	Исполнительская дисциплина, направленная на достижение эффективности работы учреждения и повышение эффективности использования бюджетных средств	1. Выполнение особо важных плановых заданий и иных поручений за короткий период времени, определенный приказом или иными запросами.	20%	Устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал по результатам работы
		2. Анализ рационального расходования материалов и предоставление плана мероприятий улучшению социально-бытовых условий для воспитанников и работников (проведение мониторинга цен).	15%	Устанавливается и выплачивается 2 раза в год по результатам работы

15. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Помощник воспитателя, няня

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
15.1.	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	1. Отсутствие предписаний контролирующих организаций, нарушений по пожарной, электробезопасности норм СанПиН.	30%	Устанавливается по результатам проверки и выплачивается 1 раз в полгода.

16. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Помощник воспитателя, няня

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (% оклада)	Периодичность
1	2	3	4	5
6.1.	Особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности организации	1. Работа с детьми в возрастной группе от 2,6 до 3 лет: А). До 50% посещаемости Б). Свыше 50%	 10% 15%	Устанавливается с момента выполнения работ и выплачивается ежемесячно до 31 мая
		2. Участие в развитии предметно-развивающей среды в группе	15%	Устанавливается по итогам работы и выплачивается 1 раз в квартал (на основании отчета самого сотрудника или представления воспитателя), с учетом фактических результатов работы

17. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера по итогам работы за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью МБДОУ

Помощник воспитателя, няня

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (% оклада)	Периодичность
1	2	3	4	5
7.1.	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	1. Участие в праздниках, мероприятиях МБДОУ -одно мероприятие - два мероприятия - три мероприятия.	 10% 20% 30%	Устанавливается по итогам проведения мероприятия и выплачивается 1 раз в квартал (на основании отчета самого сотрудника или представления воспитателя)
7.2.	Результативность участия работника в конкурсных мероприятиях различного уровня	1.Участие в конкурсах муниципального уровня I место II место III место 2.Участие в конкурсах на уровне образовательного учреждения I место II место III место	 50% 20% 15% 30% 20% 10%	Устанавливается и выплачивается по итогам проведения мероприятия (на основании представленного документа).

18. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Повар

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
18.1.	Личный вклад работника направленный на изменение качества питания и укрепление здоровья детей	Ведение, своевременное (не менее 1 раза в неделю) обновление рубрики, на стендах и на официальном сайте МБДОУ для родителей по улучшенную качества питания .	10%	Устанавливается с момента выполнения работ и выплачивается ежемесячно по результатам выполненной работы.
18.2	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	1.Отсутствие предписаний контролирующих организаций, нарушений по соблюдению норм СанПиН.	30%	Устанавливается по результатам проверки и выплачивается 1 раз в полгода.

19. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Повар

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (% оклада)	Периодичность
1	2	3	4	5
19.1.	Выплаты за сложность, напряженность	Ведение программы «Вижен-Софт. Питание в детском саду»	15%	Устанавливается с момента выполнения работ и выплачивается ежемесячно до 31 декабря.

20. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера по итогам работы за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью МБДОУ

Повар

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (% оклада)	Периодичность
1	2	3	4	5
20.1.	Инициативность работников направленная на повышение имиджа организации	Участие в общественных мероприятиях организации	30%	Устанавливается и выплачивается по итогам работы 1 раз в квартал.

21. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Делопроизводитель

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
	2	3	4	5
21.1	Качество ведения кадрового делопроизводства направленное достижение эффективности работы учреждения	1. Ежемесячное до 15 числа отчетного месяца предоставление и составление отчета СЗВК (стаж)	10%	Устанавливается и выплачивается по результатам выполненной работы
		2.Документирование. Ведение и формирование кадровых документов, в сроки, установленные трудовым законодательством не менее 20% от всего объема документов на сотрудников.	100%	Устанавливается с нового календарного года и выплачивается ежемесячно до 31 декабря.
21.2.	Наполняемость АИС «Сетевой город. Образование».	Ведение АИС «Сетевой город. Образование». Своевременное размещение документов, информации по движению воспитанников и сотрудников и заполнение других разделов.	20%	Устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал.

22. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Делопроизводитель

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
22.1.	Выплата за сложность и напряженность (моторная нагрузка)	1.Своевременное (при поступлении нового документа) обновление разделов сайта «Документы», «Полезные ссылки», «Основные сведения об образоват. организации» и др.	15%	Устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал с учетом фактических результатов работы.
22.2	Выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения	Формирование пакета документов по движению воспитанников и в период комплектования групп .	15%	Устанавливается и выплачивается по итогам выполненной работы.

23. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера по итогам работы за выполнение особо важных и ответственных поручений

Делопроизводитель

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
23.1.	Исполнительская дисциплина, направленная на достижение эффективности работы учреждения	Выполнение особо важных плановых заданий и иных поручений за короткий период времени, определенный приказом или иными запросами, в указанный срок	20%	Устанавливается и выплачивается ежемесячно с учетом фактических результатов работы

24. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

Обслуживающий персонал

(подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию здания, сторожа и т.д.)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
24.1.	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	1. Отсутствие предписаний контролирующих организаций, нарушений по пожарной, электробезопасности норм СанПиН.	30%	Устанавливается по результатам проверки и выплачивается 1 раз в полгода.

25. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Обслуживающий персонал

(подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию здания, сторожа и т.д.)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
25.1	Реализация мероприятий обеспечивающих бесперебойную эксплуатацию зданий	Своевременная и качественная подготовка помещений, групп и территории к эксплуатации в сезонные периоды и началу нового учебного года.	20%	Устанавливается по результатам, выполненной работы, проверок и выплачивается 1 раз в квартал.

26. Показатели, применяемые для установления выплаты стимулирующего характера по итогам работы за выполнение особо важных и ответственных поручений

Обслуживающий персонал

(подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию здания, сторожа и т.д.)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Размер выплат (%)	Периодичность
1	2	3	4	5
26.1.	Исполнительская дисциплина, направленная на достижение эффективности работы учреждения	Выполнение особо важных плановых заданий и иных поручений за короткий период времени, определенный приказом или иными запросами.	20%	Устанавливается и выплачивается ежемесячно , с учетом фактической работы
26.2	Соблюдение пропускного режима	Выполнение мероприятий по обеспечению безопасности на территории МБДОУ	10 %	Устанавливается и выплачивается 1 раз в квартал.