

ПРИНЯТО:

на пед.совете работников
МБДОУ д/с «Рыбка»
Протокол № 4
от «18» мая 2022 г.

Приложение № 3

к коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ д/с «Рыбка»

_____ Н.Н. Старикович

Приказ от 19.05.2022г. № 27-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Рыбка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее **Положение о выплатах стимулирующего характера Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Рыбка»** (далее - МБДОУ) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», «Положением о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений МО «Южно-Курильский городской округ», Положением «Об оплате труда работников МБДОУ детского сада «Рыбка».

1.2. Настоящее **Положение о выплатах стимулирующего характера Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Рыбка»** (далее – Положение) вводится в целях усиления материального стимулирования работников МБДОУ и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, успешного и добросовестного выполнения должностных (трудовых) обязанностей всех сотрудников МБДОУ.

1.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются заведующим.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5. Срок действия Положения не ограничен, действует до принятия нового.

2. Источники материального стимулирования работников

2.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим Положением, производятся в пределах фонда оплаты труда МБДОУ на основании приказа заведующего.

3. Виды материального стимулирования

3.1. Система стимулирующих выплат МБДОУ включает в себя:

- надбавки
- премиальные выплаты.

4. Надбавки стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ устанавливаются следующие надбавки:

Наименование надбавки	Категории работников	Размер надбавки	Примечания
За профессиональное мастерство	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированные в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда	до 50%	Конкретный размер надбавки установлен в приложении № 1 к настоящему Положению
Молодым специалистам	Молодые специалисты (лица до 30 лет) из числа педагогических работников	40%	
За выслугу лет	Педагогические работники	10-35%	Конкретные размеры надбавки зависят от педагогического стажа и установлены в приложении № 2 к настоящему Приложению
Надбавка за непрерывный стаж работы непосредственно в конкретном учреждении	Руководители, специалисты и служащие общеотраслевых должностей, работники образования, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала 1 и 2 уровней, медицинский персонал	5-30%	Конкретные размеры надбавки зависят от стажа и установлены в приложении № 3 к настоящему Приложению

4.2 Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее – педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической (преподавательской) нагрузки в размере 40%.

4.2.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в МБДОУ на должностях педагогических работников.

4.2.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.2.4 и 4.2.5 пункта 4.2. раздела 4 настоящего Положения.

4.2.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в МБДОУ. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.2.4. пункта 4.2. раздела 4 настоящего Положения.

4.2.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в МБДОУ по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.

4.2.5. Молодым специалистам, совмещающим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5. Порядок премирования

5.1. В МБДОУ устанавливаются следующие виды премий:

5.1.1. премия по тогам работы за месяц;

5.1.2. премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Премии, предусмотренные пунктом 5.1. начисляются с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области.

5.3. Основными условиями премирования, предусмотренного п.5.1.1. являются:

5.3.1. Выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое и своевременное исполнение приказов заведующего, указаний медицинской сестры, завхоза по обеспечению санитарных норм, качества предоставления услуги по обучению и содержанию ребенка в МБДОУ.

5.3.2. Отсутствие дисциплинарного взыскания, наложенного в текущем периоде.

5.4. Премии работникам МБДОУ устанавливаются приказом заведующего в соответствии с критериями оценки труда работников при выполнении всех условий премирования, указанных в данном Положении.

5.5. Премии начисляются за фактически отработанное время.

5.6. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.7. Конкретный размер ежемесячной премии определяется на основании оценки результатов деятельности в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения и индивидуальными показателями эффективности работы учреждения и индивидуальными показателями, характеризующими оценку результативности деятельности педагогов МБДОУ (приложение № 4).

Оценка результатов деятельности осуществляется на основании ежемесячного протокола постоянно действующей комиссии по установлению премиальных выплат работникам МБДОУ (далее- Комиссия).

5.7.1. Предложения о премировании вносит Комиссия. Состав Комиссии назначается приказом заведующего и состоит из представителей трудового коллектива. Секретарь Комиссии – делопроизводитель. Для работы в Комиссии могут привлекаться специалисты МБДОУ.

5.7.2. Для выполнения возложенных задач Комиссия:

- рассматривает представленные ведения (информацию, материалы), характеризующие эффективность (результативность) деятельности работников, а именно анализ выполнения работниками целевых показателей и конкретные предложения по премированию работников;
- заслушивает информацию о выполнении (невыполнении) работниками учреждения целевых показателей;
- принимает решение о размере премии в отношении каждого работника учреждения.

5.7.3. Комиссия правомочна при участии не менее 2/3 от общего числа членов.

Решения Комиссии принимаются коллегиально.

Оценка качества и результативность работы работников МБДОУ и соответствующий им размер премии принимается Комиссией путем голосования. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство от числа присутствующих на заседании членов Комиссии. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом.

Протокол ведет секретарь Комиссии. Протокол подписывается присутствующими на заседании Комиссии председателем, секретарем и членами комиссии.

5.7.4. На основании предложений, принятых Комиссией, заведующий учреждением издает приказ об установлении работникам учреждения премий с указанием размера и вида премий.

5.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, связанных с выполнением задач и обеспечением функций, возложенных на учреждение. Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ определяется с учетом личного вклада работника в выполнение задания или работы.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам с целью поощрения за оперативность и качественный труд. Размер и периодичность выплаты премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется с установленным максимальным размером премии в процентах или рублях в индивидуальном порядке в зависимости от:

5.8.1. Оперативности и профессионализма при решении вопросов, входящих в компетенцию работника МБДОУ.

5.8.2. Выполнения больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими показателями.

5.8.3. Проявление творческой инициативы и активная деятельность для повышения имиджа, в том числе разработка и внедрение мероприятий, программ, направленных на улучшение работы МДОУ.

5.8.4. Проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям, в том числе выполнение особо важных поручений руководителя

В МБДОУ предусмотрены следующие условия выплаты премий за выполнение особо важных и срочных работ:

№	Виды особо важных и срочных работ	Максимальный размер премии, в рублях
1	Участие педагогического работника в конкурсах, мероприятиях регионального уровня (личное присутствие)	30 000
2	Непосредственное участие в региональном мероприятии, конкурсе в качестве группы методическо-организационной поддержки (личное присутствие)	15 000
3	Участие в муниципальных конкурсах, мероприятиях	10 000
4	Призовое место в муниципальных конкурсах, мероприятиях	15 000
5	Подготовка призеров муниципальных конкурсов	15 000
6	Проведение открытых мероприятий на уровне МБДОУ (без замечаний)	6 000
7	Проведение открытых мероприятий на муниципальном уровне	8 000
8	Призовое место в конкурсах на уровне МБДОУ	6 000
9	Организация долгосрочных (более 3-х месяцев) проектов, не входящих в ООП	10 000

10	Организация краткосрочных (не более 1 месяца) проектов, не входящих в ООП	5 000
11	Проявление творческой инициативы и активная деятельность для повышения имиджа, в том числе разработка и внедрение мероприятий, программ, направленных на улучшение работы МДОУ	10 000
12	Проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям, в том числе выполнение особо важных поручений руководителя	10 000
13	За подготовку документации, оказание помощи в освоении инновационных технологий и программ	10 000
14	Оперативное устранение аварийных ситуаций	15 000

6.Перечень показателей (оснований, упущений) за которые работникам МБДОУ снижается размер премии полностью или частично

Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностной инструкции:

№	Основания (случаи, упущения)	Размер снижения премии, %
1	Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде выговора (на весь период действия взыскания)	30
2	Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей в виде замечания	20
3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	15
4	Нарушение норм СанПиН (по результатам контроля медицинской сестры): - 1-2 замечания в месяц - 3 и более замечаний в месяц	15 30
5	Нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности	50
6	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, не повлекшее травм	50
7	Нарушение работником профессиональной этики, обоснованных жалоб (как письменных, так и устных) со стороны родителей или работников на деятельность персонала (невнимательное и грубое отношение к детям, родителям (законным представителям), работникам учреждения)	50
8	Детский травматизм по вине работника	60
9	Неисполнение устных и письменных распоряжений руководителя	50

Все случаи уменьшения размера премии рассматриваются Комиссией в индивидуальном порядке в каждом конкретном случае.

Итоги рассмотрения оформляются протоколом.

Приложение № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
работников МБДОУ д/сад «Рыбка»

РАЗМЕР НАДБАВКИ
за профессиональное мастерство МБДОУ детского сада «Рыбка»

Надбавка за профессиональное мастерство конкретному работнику устанавливается в зависимости от присвоенного разряда

Разряд оплаты труда	Размер надбавки
2	20
3	30
4	40
5,6	50

РАЗМЕР НАДБАВКИ
за выслугу лет педагогическим работникам
МБДОУ детского сада «Рыбка»

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 4.4 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее – Положение).
2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен повышающий коэффициент, исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту работы.
3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.
4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.
5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.
При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на надбавку.
При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.
6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.
7. Исчисление стажа работы производится кадровыми службами МБДОУ. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).
8. После определения стажа работы в МБДОУ издается приказ заведующего о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, по которому определяется стаж работы. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа заведующего по мере достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.
9. В стаж педагогической работы засчитывается:
 - педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню № 1;
 - периоды в других учреждениях и организациях согласно Перечню № 2.
10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.
11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	35

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.2 раздела 4 настоящего Положения.

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за стаж непрерывной работы в учреждении**

Руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей, работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (приложение № 1 к Положению об оплате труда МБДОУ), медицинскому персоналу (приложение № 2 к тому же Положению) устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы непосредственно в конкретном МБДОУ в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке. Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном учреждении. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в конкретном учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете. Исчисление стажа непрерывной работы производится заведующим учреждением. После определения стажа непрерывной работы в учреждении издается приказ заведующего учреждением о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа заведующего учреждением по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
характеризующие оценку результативности деятельности работников
МБДОУ детского сада «Рыбка»**

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат Воспитателю

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение
1	Реализация дополнительных проектов	1.1. Публикация в печати, пополнение информации на официальном сайте организации (более 3 раз в месяц)	5	Печатное издание (копии статьи), сертификат, справка ответственного за ведение сайта
		1.2. Ведение персонального сайта (блога): - обновление информации не менее 1 раза в месяц	5	Самоотчет воспитателя, скриншот сайта
		-в текущем месяце информация не обновлялась	0	
2	Методическая инновационная деятельность	2.1 Участие педагогов в реализации инновационных проектов и программ. (проекты, участие в конкурсных мероприятиях различных уровней)	3	Документация педагога, перспективный план, самоотчет.
		2.2. Выступление на семинарах, мастер-классов, круглых столов, конференциях, фестивалях, педагогических форумах, обобщение опыта работы на методическом совете, педсовете.	3	Конспект выступления. Протокол.
		2.3 Своевременное и качественное оформление документации	5	Справка по контролю старшего воспитателя
3	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	3.1 Работа с воспитанниками по индивидуальным маршрутам в рамках психолого-медико-педагогического консилиума учреждения (ПМПК), по программе адаптации воспитанников в текущем периоде проводилась	3	Наличие индивидуального маршрута, копия плана индивидуальной работы
		– работа не проводилась	0	
			4	

		3.2. Проведение дополнительной работы с детьми, отсутствующими по болезни или иным причинам - работа не проводилась	0	Копия индивидуальной работы
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями воспитанников	4.1 Организация проведения мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников - работа проводилась - работа не проводилась 4.2. отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб в отчетном периоде - наличие жалоб, конфликтных ситуаций	3 0 4 0	Самоанализ воспитателя План работы с родителями Конспект мероприятия
5	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДОО	5.1. отсутствие замечаний по результатам контроля реализации ООП организации - 1,2 замечания - более 2 замечаний	13 8 0	Справка по контролю старшего воспитателя
6	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	6.1. Организация проведения мероприятий по профилактике заболеваний 6.2 отсутствие замечаний по проведению утренней зарядки, закаливающих процедур	2 2	Документация педагога, план-конспект мероприятия Справка инструктора по физкультуре, медсестры по контролю
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	7.1. Оформление группы, фойе в соответствии с тематикой недели в соответствии с ФГОС ДО 7.2. Изготовление наглядных, методических пособий, раздаточного материала собственными руками.	3 5	Справка по контролю Наличие пособий, методических материалов
	Итого		60%	

**Критерии и показатели для установления стимулирующих
выплат Старшему воспитателю**

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	подтверждение
1	Реализация дополнительных проектов	<p>1.1. Отсутствие замечаний по структуре и наполнению сайта ДОО - нет замечаний - есть замечания</p> <p>1.2. Использование современных технологий, интерактивного оборудования в методической работе – использование в текущем периоде – не использовалось</p>	<p>20 10</p> <p>10</p> <p>0</p>	<p>Отчет заведующему, контроль официального сайта</p> <p>Протоколы педсоветов, методсовещаний, самоотчет ст. воспитателя</p>
2	Реализация систематического контроля выполнения основной	<p>2.1. Выполнение плана ВСОКО: - в полном объеме - частичное - контроль не осуществлялся</p> <p>2.2. Обобщение материалов по распространению педагогического опыта: - организация в текущем периоде открытых занятий, семинаров, педсоветов, мастер-классов - выполнение плана в полном объеме - частично</p>	<p>10 5 0</p> <p>10</p> <p>5</p>	Самоотчет ст. воспитателя
3	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, охраны здоровья	<p>3.1. Отсутствие случаев травматизма воспитанников</p> <p>3.2. Наличие зафиксированных документально травм воспитанников</p>	<p>10</p> <p>0</p>	Отчет заведующему
	Итого		60%	

**Критерии и показатели для установления стимулирующих
выплат Педагогу-психологу**

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение
1	Реализация дополнительных проектов	1.2. Публикация в печати, пополнение информации на официальном сайте организации	5	Печатное издание (копии статьи), сертификат, справка

		1.2 Ведение персонального сайта (блога): - обновление информации не менее 1 раза в месяц -в текущем месяце информация не обновлялась	5	ответственного за ведение сайта Самоотчет воспитателя, скриншот сайта
2	Методическая инновационная деятельность	2.1 Разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	5	Аналитическая справка; краткое описание методик и информация о ходе реализации в виде отчетов
		2.2 Наличие новых методических разработок	5	Самоанализ.
		2.3 Выступление на семинарах, мастер-классов, круглых столов, конференциях, фестивалях, педагогических форумах, обобщение опыта работы на методическом совете, педсовете.	4	Конспект Справка по контролю старшего воспитателя
		2.4 Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения	3	Самоанализ .
3	Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников, коррекция отклонений в развитии воспитанников	3.1 Проведение работы по снижению уровня тревожности и агрессивности воспитанников.	5	Самоанализ, название методики или технологии, игры.
		3.2 Проведение мероприятий с участниками образовательного процесса (тренинги, семинары, лекции и др.)	5	
		3.3 Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей	5	Конспект выступления.
		3.4. Реализация индивидуальных коррекционно-развивающих программ по результатам рекомендаций ПМПК (отчет за месяц)	5	Самоанализ.
		3.5 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	4	Отчет, копия индивид. работы

4	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	4.1 Эффективные формы взаимодействия с родителями (консультации, тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.).	5	Самоанализ . План работы с родителями Конспект мероприятия
		4.2. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников на качество работ специалиста	4	
	Итого		60%	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат Учителю-логопеду

№	Показатели	Критерии	% премии	Подтверждение
1	Консультирование родителей по вопросам коррекции речевых нарушений (по запросу родителей). Название консультации.	Работа проводилась	5	
		Работа не проводилась	0	
2	Оснащение коррекционных занятий, логопункта (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.)	Презентация	10	
		Отсутствие презентации	0	
3	Использование ИКТ-технологий в работе. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ	Презентация на педсовете, метод. совещании	5	
		Не внедряются	0	
4	Выступление на семинарах, мастер-классов, круглых столов, конференциях, фестивалях,	Проводятся	5	
		Не проводятся	0	

	педагогических форумах, обобщение опыта работы на методическом совете, педсовете.			
5	Эффективные формы взаимодействия с родителями (консультации, тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.). Справка, отчеты, протокол собрания.	Проводятся Не проводятся	8 0	
6	Распространение собственного опыта на сайте ДОУ Ведение персонального сайта (страницы).	Страница ведется (1-2 публикации) Страница ведется (1 и более публикаций)	5 7	
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Имеются Отсутствуют	0 5	
8	Творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (конкурсы, акции)	Ведется Не ведется	10 0	
Итого:			60%	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат музыкальному руководителю

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение
1	Реализация дополнительных проектов	1.3. Публикация в печати, пополнение информации на официальном сайте организации 1.2 Ведение персонального сайта (блога): - обновление информации не менее 1 раза в месяц	5 5	Печатное издание (копии статьи), сертификат, справка ответственного за ведение сайта

		-в текущем месяце информация не обновлялась	0	Самоотчет воспитателя, скриншот сайта
2	Методическая инновационная деятельность	<p>2.1 Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</p> <p>2.2 Оснащение образовательного процесса: использование в работе музыкальных инструментов, костюмов, пособий</p> <p>2.3 Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик.</p> <p>2.4 Выступление на семинарах, мастер-классов, круглых столов, конференциях, фестивалях, педагогических форумах, обобщение опыта работы на методическом совете, педсовете.</p> <p>2.5 Использование ИКТ в образовательном процессе</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>	<p>Аналитическая справка; краткое описание методик и информация о ходе реализации в виде отчетов</p> <p>Самоотчёт</p> <p>Самоотёт</p> <p>Справка по контролю старшего воспитателя. Конспект выступления. Протокол</p> <p>Конспект занятия с использованием ИКТ.</p>
3	Взаимодействие с родителями (законными представителями) и участниками образовательного процесса.	<p>3.1 Эффективные формы взаимодействия с родителями (консультации, собрания, круглые столы и др.).</p> <p>3.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса</p> <p>3.3 Организация и качественное проведение музыкальных и спортивных мероприятий, способствующих эмоциональному подъёму, сохранению физического и психического здоровья</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>10</p>	<p>Самоанализ воспитателя Название консультации</p> <p>Справка по контролю старшего воспитателя.</p>

		воспитанников. (досуги, развлечения, музыкальные гостиные, спортивные праздники).		
	Итого		60%	

**Критерии и показатели для установления стимулирующих
выплат Инструктору по физической культуре**

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	подтверждение
	Подготовка детей к участию в конкурсах, соревнованиях, спартакиадах, акциях по пропаганде ЗОЖ	На уровне ДОУ	5	
На муниципальном уровне		10		
Не проводилась		0		
	Отсутствие детского травматизма	Отсутствие	10	
Имелись травмы у детей		0		
	Качество организации физкультурно-оздоровительной работы (проведение спортивных праздников, мероприятий, конкурсов, работа по пропаганде ЗОЖ использование инновационных оздоровительных методик, индивидуальная работа с детьми)	Проведение мероприятий 1 раз в месяц	5	
Более 1 раза в месяц		8		
Не проводилась		0		
	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	отсутствуют	5	
имелись		0		
	Распространение собственного опыта на сайте ДОУ.	Страница ведется (обновляется) ежемесячно	5	

	Ведение персонального сайта (страницы).	Страница ведется (обновляется) ежемесячно	7	
	Представление собственного опыта на сайте ДОУ	Публикации имеются Публикации отсутствуют	5 0	
	Эффективные формы взаимодействия с родителями по повышению компетентности в вопросах физического развития (консультации, тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.)	проводятся не проводилась	10 0	
	Максимальный процент		55	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат Заведующему хозяйством

№	Целевые показатели	Критерии эффективности деятельности	% премии	Подтверждение
1	Высокое качество организации деятельности по обеспечению режима безопасности и соблюдению ОТ и ТБ	1.1.Отсутствие зафиксированных документально фактов нарушения (внутренний контроль)	20	Внутренний контроль
		1.2. Зафиксированы факты нарушения	0	
2	Организация эффективной работы по ПБ, ГО, ЧС	2.1 Отсутствие замечаний, актов по организации работы по ПБ, ГО, ЧС	20	Отсутствие замечаний, предписаний, актов
		2.2 Наличие замечаний	0	
3	Эффективность работы по хозяйственно-бытовому обслуживанию учреждения	3.1. Исполнение 100% заявок на ремонт, хоз.нужды в текущем периоде	15	Анализ заявок в текущем месяце
		- частичное исполнение	10	
		- заявки не исполнены	0	
	Итого		55%	

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат

Учебно-вспомогательному персоналу: младший воспитатель

№	Показатели премирования	Размер премии, %
1	Отсутствие замечаний и нарушений при выполнении должностных обязанностей;	10
2	Участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, организуемых в рамках выполнения основной образовательной программы;	10
3	Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; ответственное отношение к сохранности имущества;	10
4	Мытье посуды согласно СанПин;	10
5	Отсутствие замечаний и нарушений в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов;	5
6	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей (их представителей) к качеству оказываемых услуг, отсутствие случаев травматизма воспитанников.	10
ИТОГО:		55%

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат

Учебно-вспомогательному персоналу: специалисты, служащие и рабочие:

№	Показатели премирования	Размер премии, %
1	Отсутствие замечаний и нарушений при выполнении должностных обязанностей.	35
2	Отсутствие замечаний и нарушений в актах, предписаниях контролирующих и надзорных органов.	10
3	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей (их представителей) к качеству оказываемых услуг.	10
Итого:		55%

