

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №3 «Юля» г.Феодосии Республики Крым»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

«Детский сада №3 «ЮЛЯ»

 С.А.Доля

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего

«Детский сада №3 «ЮЛЯ»

 М.В.Тисленко

**Положение
о выплатах стимулирующего характера**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», на основании постановлением Администрации города Феодосии Республики Крым от 24.08.2017 № 2618 «Положение о системе оплаты труда работников»

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Юля» г.Феодосии Республики Крым» (далее по тексту Детский сад № 3 «Юля»), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Общим Собранием Детского сада № 3 «Юля», согласовывается с профсоюзной организацией Детского сада № 3 «Юля»), утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;
- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников Детского сада № 3 «Юля»), устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- единовременные премии;
- выплаты материальной помощи.

2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- - специалистам;
- - руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 1.

Размер надбавки за квалификационную категорию

Таблица 1

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):	
ведущий	0,20
старший	0,15
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

Молодым специалистам из числа педагогических работников установить надбавку в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли образования.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью,

выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок)

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

3.2. Стимулирование работников осуществляется с учетом выполнения критериев.

3.3. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

3.4. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Детского сада № 3 «Юля») в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Детского сада № 3 «Юля») перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.5. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно (согласно Положения о комиссии по распределению стимулирующих), но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместитель заведующего по хозяйственной части;
- старший воспитатель;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- делопроизводитель;
- члены коллектива, избранные общим собранием.

3.6. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа

деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности Детского сада № 3 «Юля») представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.7. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.8. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.9. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю Детского сада № 3 «Юля» и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.10. Размер стимулирующих выплат не зависит от выполняемой нагрузки работника более 1 ставки. Выплачивается за качество работы по основной должности.

3.11. Работникам учреждения, принятым по внешнему совместительству выплачиваются стимулирующие выплаты на общих основаниях.

3.12. Обеспечение принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Детского сада № 3 «Юля») осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат. Решение комиссии вывешивается в профсоюзном уголке и доводится до сведения всех работников.

4. Виды и размеры стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом повышения, не образуя при этом новых размеров должностных окладов (ставок заработной платы).

4.2. Размеры стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также за счет средств из внебюджетных источников.

4.3. Сумма стимулирующей надбавки распределяется следующим образом :

из общей суммы стимулирующих вычитается суммы стимулирующих для заведующего ;

- высчитывается согласно Приложения общее количество баллов всех сотрудников в данном месяце ;
- путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) на количество всех баллов работников минус или плюс пункты к надбавки указанные в Приложении ,

$$S = \text{ФОТ ст} : \text{К-во всех баллов} - \text{или} + (N_1 + N_2 + N_3 + N_n), \text{ где :}$$

К-во всех баллов - количество баллов в данный месяц;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N₁, N₂, ..., N_n – пункты к прибавке или уменьшению суммы выплат.

- проводится мониторинг работы каждого сотрудника путем умножения S на баллы этой категории работников за минусом отсутствия работника (S деленная на количество рабочих дней данного периода, определяет стоимость одного рабочего дня)

- прибавляются суммы за дополнительные баллы

4.4 Назначение стимулирующей выплаты заведующему устанавливается приказом управления образования Администрации города Феодосии Республики Крым с учетом оценки деятельности учреждения.

5. Показатели стимулирующих выплат

5.1. Показатели выплат стимулирующего характера не должны повторять содержание должностных инструкций работников Детского сада № 3 «Юля».

5.2. Показатели выплат стимулирующего характера изложены в Приложение №1 данного Положения.

5.3. Председателю профсоюзного комитета определить дополнительный балл за объем и качество ведения работы.

5.4. 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 Детского сада №3 «Юля», наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- полностью или частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

6. Порядок и условия премирования

6.1. **Премия** — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.2. Предусматриваются следующие виды премирования:

- текущее (ежемесячное) премирование;
- единовременное (разовое) премирование.

6.3. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников:

- по итогам работы за триместр, полугодие, год;
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

6.4. Текущее (ежемесячное) премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа, в котором указываются размеры ежемесячных премий по каждому работнику.

6.5. Единовременное (разовое) премирование производится отдельным работникам на основании приказа, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

6.6. Основания для выплаты единовременных (разовых) премий.

Премии могут выплачиваться:

- за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности.
- разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- за качественную подготовку trimestровой и годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации
- за досрочное и качественное выполнение заданий; своевременное и качественное выполнение плановых работ, имеющих важное значение для детского сада;
- за активное участие в подготовке к новому учебному году; за активное участие в оформлении групп, помещений детского сада, активное участие в работе по благоустройству территории; эффективная работа с родителями по подготовке к новому учебному году
- изготовление сценических костюмов к праздникам;
- за привлечение дополнительных источников финансирования деятельности Детского сада № 3 «Юля»;
- организацию заключения договоров и получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ; и т.д.

6.7. Основания для лишения выплаты стимулирующих и премирования.

Основаниями для лишения единовременного (разового) премирования могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов; (от 50 до 100%)
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима; (50%)
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей; (от 50 до 100%)
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям) и персонал (невнимательное отношение к детям); (от 50 до 100%)

- халатное отношение к учебно-материальной базе; (от 20 до 70%)
- детский травматизм по вине (недосмотру) работника ; (от 50 до 100%)
- рост детской заболеваемости, связанной с нарушениями санитарного режима, режима питания и прочего; (от 20 до 50%)
- высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами); (от 20 до 50%)
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями; (от 20 до 100%)
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности; (от 50 до 100%)
- нарушение установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами требований оформления документации и результатов работ; (от 20 до 50%)
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами ; (от 20 до 50%)
- невыполнение приказов, указаний и поручений администрации школы; (от 20 до 50%)
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности; (от 20 до 50%)
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения (от 20 до 100%).

6.8. Размер премий

6.8.1. Текущее премирование работников осуществляется из Фонда заработной платы Детского сада № 3 «Юля», разовое премирование осуществляется при наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности Детского сада № 3 «Юля» .

6.8.2. Размер материального текущего (ежемесячного) премирования и единовременного (разового) поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

6.8.3. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда работников ДООУ или при отсутствии экономии средств в фонде оплаты труда.

6.8.4. Разовое премирование (единовременное вознаграждение) работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания-выговора.

6.9. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

6.9.1. Премирование работников производится на основании приказа заведующей о Детского сада № 3 «Юля».

6.9.2. Премии начисляются работникам в соответствии с личным вкладом каждого работника.

6.9.3. Лишение единовременной разовой премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

6.9.4. Единовременное (разовое) премирование осуществляется по факту выполнения работы, поручения, проекта в целом или его этапа.

6.9.5. Основанием издания приказа о единовременном премировании отдельных работников является мотивированное письменное представление к премированию администрацией.

6.9.6 Премии при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея учреждения, празднование Нового года и т.п) могут выплачиваться работникам в зависимости от их трудового вклада, так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения);

6.9.7. Работникам, отработавшим неполный календарный год, разовая премия по итогам работы за триместр, полугодие, год может быть выплачена по усмотрению заведующего при согласовании с комиссией по стимулирующим.

6.9.8 Выплаты поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

8. Заключительные положения

8.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

8.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств приостанавливаются выплаты стимулирующего характера.

к Положению о порядке стимулирующих выплат, утвержденному Приказом от 25.09.2017 г. №159

Критерии оценки качества работы отдельных категорий работников для осуществления стимулирующей выплаты

1.Заведующий

№	Критерии оценки деятельности	Базовый бал
5	Назначение выплаты заведующему устанавливается приказом управления образования Феодосийского с учетом оценки деятельности учреждения	

2. Заместитель заведующего по хозяйственной работе

№	Критерии оценки деятельности	БАЛЛЫ
1	Своевременное выполнение плана финансово- хозяйственной деятельности ДС №3 «Юля»	2
2	Качество ведения деловой документации.	1
3	Достаточное и своевременное приобретение оборудования, строительного материала, моющих и других предметов необходимых для жизнеобеспечения.	1
4	Контроль за соблюдением лимитов на коммунальные услуги (вода, свет, тепло) Экономное расходование воды, тепла и электроэнергии	1
5	Своевременность и полнота подписания договоров. Предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции.	1
6	Отсутствие нарушений по результатам проверок деятельности контролирурующих органов	1
7	Качество подготовки и организации текущих и капитальных ремонтных работ	1
8.	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей учреждения	1
9	Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной и электробезопасности в ДООУ, правил безопасного проведения занятий, предупреждение детского травматизма	1
	ИТОГО	10

3. Старший воспитатель

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов	2
2	Своевременность и полнота предоставления отчетности и информации	1
3	Подготовка публикаций информации на сайте Детского сада №3 «Юля» и СМИ	1
4	Организация помощи в разработке рабочих программ педагогов и проектной деятельности.	1
5	Информированность педагогов и родителей о деятельности ДООУ	1
6	Организация наставничества для начинающих воспитателей.	1
7	Работа по внедрению, обобщению и распространению педагогического опыта	1
8	Эффективность проведения оздоровительной работы (Показатель посещаемости и заболеваемости детей)	1
9	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категорию по новой форме	1
	ИТОГО	10

4. Медицинская сестра

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Выполнение плана работы Детского сада № 3 «Юля»(медицинское обслуживание)	2

1	Своевременность и полнота предоставления отчетности и информации	1
2	Качество ведения деловой документации, своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции	1
3	Организация контроля работы пищеблока	1
4	Выполнение санитарно-гигиенического режима в ДООУ отсутствие замечаний санитарно-эпидемиологической службы и других контролирующих организаций	1
5	Контроль за использованием традиционных и нетрадиционных методик при проведении оздоровительных мероприятий с детьми, профилактика детского травматизма. Степень информированности и использование в работе по здоровьесбережению новинок специальной литературы и различных методик.	1
6	Эффективность проведения оздоровительной работы (Показатель посещаемости и заболеваемости детей). Осуществление контроля за посещаемостью детей.	1
ИТОГО		8

5. Воспитатели.

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Использование современных приемов и методов обучения и воспитания.	1
2	Работа по созданию предметно-развивающей среды (микроклимат, оснащенность групповой комнаты, кабинетов, педагогического процесса, дизайн, целесообразность наполнения, эстетика оформления, соответствие возрастным требованиям СанПиНа).	2
3	Своевременность и полнота предоставления отчетности и информации	1
4	Качество ведения деловой документации	1
5	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), высокий уровень решения конфликтных ситуаций, отсутствие родительской задолженности	1
6	Работа по отсутствию задолженности по родительской оплате у детей	1
7	Использование в образовательном процессе новых программ, ТСО, видео, аудиотехники.	1
8	Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода к проведению закаляющих мероприятий.	1
ИТОГО		9

6. Учебно-вспомогательный персонал (музыкальные руководители, инструктор физкультуры)

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Внедрение современных приемов и методов обучения и воспитания.	2
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1
3	Использование в образовательном процессе новых программ, ТСО, видео, аудиотехники.	1
4	Своевременность и полнота предоставления отчетности и информации	1
5	Качество ведения деловой документации,	1
6	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей),	1
7	Обеспечение сохранности материалов, имущества Детского сада № 3 «Юля»	1
ИТОГО		8

7. Делопроизводитель

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Качественное обеспечение документооборота Детского сада № 3 «Юля», хранение и архивирование материалов	2
2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных	1

стандов.	
Качественное ведение трудовых книжек	1
Своевременная подготовка документов для центра занятости	1
Своевременная подготовка документов для пенсионного фонда	1
Обеспечение сохранности материалов, имущества Детского сада № 3 «Юля»	1
Оказание помощи в наборе текстов и распечатке сотрудникам (для рабочего процесса)	1
ИТОГО	8

8. Помощники воспитателя

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Соблюдение требований к организации питания (внешний вид, сервировка столов, раздача пищи, организация дежурства детей)	1
2	Выполнение правил и предупреждение детского травматизма в Детского сада № 3 «Юля»	2
3	Экономное расходование воды, электроэнергии и тепла	1
4	Обеспечение сохранности материалов, имущества Детского сада № 3 «Юля»	1
5	Отсутствие нарушений по результатам проверок деятельности контролирурующих органов	1
6	Помощь в организации и проведении занятий	1
ИТОГО		7

9. Повара, кладовщик, кухонный рабочий, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований, соблюдения правил личной гигиены, внешний вид	1
2	Высокое качество выполнения обязанностей	2
3	Отсутствие обоснованных замечаний со стороны контролирующих организаций, сотрудников	1
4	Экономное расходование воды, электроэнергии и тепла	1
5	Обеспечение сохранности материалов, имущества Детского сада № 3 «Юля»	1
ИТОГО		6

10. Сторожа, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, операторы котельной

№	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Содержание (сохранность) помещений и территории Детского сада № 3 «Юля» в соответствии с требованиями санитарных правил	1
2	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей, оборудования учреждения	2
3	Экономное расходование воды, энергоносителей, тепла.	1
4	Высокое качество выполнения обязанностей	1
ИТОГО		5

11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ :

В Детском саду № 3 «Юля» могут быть установлены следующие виды стимулирующих доплат (устанавливаются Комиссией по стимулирующим с учетом выделенных средств):

1. Старшему воспитателю, заместителю заведующего по хозяйственной работе, председателю первичной профсоюзной организации за сложность работ и интенсивный труд до 3000 рублей.

2. От 200 рублей до 1 000 рублей:

ПОКАЗАТЕЛЬ ПОСЕЩАЕМОСТИ ДЕТЕЙ

Доплата устанавливается в группах при посещаемости детского сада не менее 65% детей.

Снижается сумма выплат за посещаемость в группах менее 50%.

- За победу и участие в городских, республиканских, российских мероприятиях,
- За высокое качество участия в организационно-методической работе;
- За высокое качество публикаций по обобщению и распространению собственного педагогического опыта в методических изданиях разного уровня;
- За высокое качество участия в работе жюри на городских, республиканских конкурсах;
- За высокое качество подготовки обучающихся в городских, республиканских мероприятиях;
- За высокое качество оформительской работы;
- За ведение кружковой работы;
- За высокое качество спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
- За работу по новым учебно-методическим комплектам;
- За высокое качество обеспечения безопасности жизнедеятельности обучающихся во время прогулок и экскурсий;
- За выступление, подготовку и проведение мероприятий (в педсоветах, семинарах, открытых просмотрах);
- За изготовление пособий и дидактических игр, праздничных костюмов, авторские разработки;
- За активное участие в утренниках;
- За самостоятельное участие в семинарах, проектах, конкурсах организовываемые через Интернет, вебинары и т.д. (по предъявлению сертификатов) с целью повышения квалификации;
- За результативную работу в творческой группе детского сада;
- За наставничество для начинающих воспитателей;
- За выполнение работ при замене временно отсутствующих работников, работу превышающую выполнение должностных обязанностей;
- За организацию и активное участие в общественной жизни и мероприятиях (профсоюзной организации, субботниках и пр.);
- За Работу с компьютерными программами, используемыми для жизнедеятельности детского сада (программа питания, программа, гос закупок zakupki.gov.ru и bus.gov.ru программа электронной очереди детей), за работу с сайтом ДОО.

срещено печатью
М.А. Мельникова

(12) листов

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 3 «Оду»

Мельникова
М.А. Мельникова

