

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
городского округа Королёв Московской области**

**«Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида»**

Юридический адрес: Московская область, г. Королёв, ул. М. Цветаевой, дом 10

Тел: +7(495)519-28-78, +7 (495)-511-02-07 e-mail: [dou.43@mail.ru](mailto:dou.43@mail.ru)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

МАДОУ «Детский сад № 43»

Протокол № 3 от 20.12.2018

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 43»

*О.И. Пономарева*  
Приказ № 60 от 20.12.2018

СОГЛАСОВАНО

с Профсоюзной организацией

МАДОУ «Детский сад № 43»

Протокол № 10 от 20.12.2018



**Положение**

**об условиях установления и порядке произведения выплат  
стимулирующего характера работникам**

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
городского округа Королёв Московской области  
«Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида»**

г.о. Королёв Московской области

2018 г.

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
городского округа Королёв Московской области**

**«Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида»**

*Юридический адрес: Московская область, г. Королёв, ул. М. Цветаевой, дом 10*

*Тел: +7(495)519-28-78, +7 (495)-511-02-07 e-mail: [dou.43@mail.ru](mailto:dou.43@mail.ru)*

---

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

МАДОУ «Детский сад № 43»

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 43»

\_\_\_\_\_ О.И. Пономарева

Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

с Профсоюзной организацией

МАДОУ «Детский сад № 43»

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

**Положение**

**об условиях установления и порядке произведения выплат  
стимулирующего характера работникам**

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
городского округа Королёв Московской области**

**«Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида»**

г.о. Королев Московской области

2018 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится с целью усиления социально-экономической и правовой защиты персонала ДООУ, с целью повышения качества работы, а так же в целях:

- усиления материальной заинтересованности трудового коллектива;
- стимулирования профессионального мастерства;
- развития творческой инициативы;
- ответственности при проведении оздоровительной и воспитательно-образовательной работы с детьми;
- снижения заболеваемости;
- повышения трудовой дисциплины;
- кадровой стабильности.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения городского округа Королёв Московской области «Детский сад № 43 «Академия детства» комбинированного вида» (далее – ДООУ), регулирующим порядок применения и определения размеров выплат к заработной плате стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, с действующим «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Королева Московской области» (с изменениями и дополнениями на настоящий момент времени); Уставом ДООУ, и применяется при установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества, результативности труда и направлено на стимулирование работников ДООУ к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.5. Образовательное учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты работникам учреждения, производятся с учетом:

- показателей результатов труда;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения;
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам ДООУ производятся из стимулирующей части – не более 10 % - фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда.

1.7. Руководителям учреждений порядок установления выплат стимулирующего характера определяется Комитетом образования Администрации г.о.Королёв Московской области, с учетом мнения представительного органа работников образования.

1.8. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда облагается налогом в соответствии с действующим законодательством и учитывается при исчислении среднего заработка работника.

1.9. Все изменения и дополнения к Положению обсуждаются и принимаются общим собранием трудового коллектива.

1.10. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, согласуется с председателем профсоюзного комитета учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения.

## **2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.**

### 2.1. Виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты стимулирующего характера согласно критериям;
- надбавки;
- премии.

2.2. Расчет выплат стимулирующего характера по итогам работы за квартал производится на основании критериев показателей качества, результативности труда, учета рабочего времени работников. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей, направления стимулирования, характеристики компетентностей, эффективности деятельности. (Приложение 1)

### 2.3. Надбавки выплачиваются за:

- общественную работу(2б.)
- участие в платных услугах (1б.)
- особый вклад в благоустройство территории (3б.)
- работа в организации более 3 лет (1б)

### 2.4. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

- Выполнение больших объемов работы в кратчайшие сроки с высоким результатом;
- Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- Победители региональных, международных конкурсов.
- Премия к профессиональным праздникам, 8 марта, к Новому году.
- Конструктивную инициативу, творчество,
- Работу с молодыми специалистами.

Премирование осуществляется по итогам работы ежемесячно за счет средств резервного фонда стимулирующей доли непропорционально отработанному времени.

Сумма выплат стимулирующего характера на одного работника исчисляется по формуле: *стоимость 1 балла \* кол-во набранных баллов*, где стоимость одного балла равна сумме выделенных средств, которая делится на максимальное количество баллов.

Оставшаяся сумма образует резервный фонд.

2.2. Если на работника общеобразовательного учреждения в расчетном периоде, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.3. Расчет размера выплат стимулирующего характера на расчетный период каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией ДОУ, в состав которой ходит заведующий, заместитель(и) заведующего по ВМР, заместитель заведующего по ХР, председателем ПК, представители работников ДОУ.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам ДОУ является зам. заведующего образовательного учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем комиссии и направляется в приказ.

## **3. Процедура распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**

3.1. Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда принимает администрация ДОУ.

3.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией по установлению стимулирующих выплат на заседаниях, проводимых 3 (три) раза в течение учебного года (в январе, апреле, сентябре). Заседания проводятся в соответствии с действующим регламентом работы комиссии по установлению стимулирующих выплат. Комиссия создается на год, в которую входят 7 человек, приняты на заседании трудового коллектива.

3.3. На заседании комиссии рассматриваются и утверждаются:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику - денежный «вес» одного балла оценки профессиональной деятельности работника за отчетный период;

порядок проведения оценочного мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников за истекший период с отражением суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

- рассчитанные на предстоящий период размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящий период общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.4. Решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда между работниками представляет заведующий три раза в год (в январе, апреле, сентябре) в форме доклада, информационных стендах ДООУ!

3.5. Доклад включает следующие разделы:

- структура фонда оплаты труда на данный период (общий объем, стимулирующая часть);

- денежный «вес» одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

- список работников с указанием количества баллов (набранных по показателям качества труда, используемым для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда);

- размер резервного фонда стимулирующей части;

- распределение резервного фонда стимулирующей части;

3.6. Ход заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат фиксируется в протоколе заседания, который подписывается председателем комиссии и секретарём.

3.7. Решения, принятые на заседании комиссии, своевременно доводятся до сведения коллектива ДООУ на общем собрании трудового коллектива.

#### **4. Методика распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**

4.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат.

4.2. Работники ДООУ самостоятельно в отчетный период по результатам своей деятельности заполняют портфолио (таблицу с критериями) и представляют его руководителю подразделения.

4.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным нормативным актом представляются на рассмотрение комиссии по установлению стимулирующих выплат не позднее 10 числа отчётного месяца (января, апреля, сентября).

4.4. Стимулирование педагогических работников ДООУ осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном нормативном акте критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.5. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется умножением стоимости одного балла на их суммарное количество.

4.6. Размер стимулирующей выплаты рассчитывается количеством баллов и стоимостью балла, определяется по формуле:

$$СВ = Ц * Б$$

где СВ – стимулирующая выплата,

Б - количество баллов,

Ц - цена одного балла,  
Ц-СЧфот/МСБ,  
СЧфот - стимулирующая часть ФОТ (фонд оплаты труда) за текущий период, МСБ - максимальная сумма баллов по всем должностям.  $СЧфот - (Ц \times МСБ) = РФ$ ,  
где РФ - резервный фонд стимулирующей доли. Резервный фонд стимулирующей доли распределяется на премии.

## **5. Показатели, влияющие на уменьшение и отмену поощрительных выплат к должностному окладу.**

5.1. Размеры поощрительных выплат работнику могут уменьшаться на 50% за следующее однократное нарушение:

- правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и пожарной безопасности;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы Учреждения;
- санитарно-эпидемического режима;
- должностных обязанностей;
- обоснованные жалобы со стороны родителей.

5.2. Стимулирующие выплаты работнику не выплачиваются за следующее неоднократные нарушение:

- согласно пункту 5.1;
- инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- педагогической этики;
- допущение детского травматизма по вине работника учреждения;
- привлечение работника к административным наказаниям.

5.3. Решение о лишении работника выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего для членов профсоюзной организации ДОУ также по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

№ п/п	Направления стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		Форма отчетности
				0	1	
1	Ведение образовательного процесса	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие).	1. Динамика достижений по образовательным областям (социально-коммуникативное, познавательное, речевое, художественно-эстетическое, физическое развитие) основной общеобразовательной программы дошкольного образования, реализуемой педагогом	0	1	Таблица сравнения результатов диагностики воспитанников (начало и конец года): 0 баллов – отрицательная динамика; 1 балл – выраженная положительная динамика
			2. Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)	0	1	Справка педагога на основе педагогической диагностики развития детей с ОВЗ с приложением копий справок МСЭ об установлении инвалидности у воспитанников или выписки из заключений психолого-медико-педагогической

		Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей. Использование средств диагностики				комиссии (далее – ПМПК)
			3. Отсутствие обоснованных жалоб от родителей (законных представителей) по причине недовольства качеством предоставляемых педагогом образовательных услуг	0	1	Справка заведующего
2	Использование информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) в рамках профессиональной деятельности	Подготовка к организации образовательной деятельности вызывает необходимость иметь высокую информационно-коммуникационную компетентность, постоянный поиск новой информации, а также владение различными компьютерными программами, позволяющими не только добывать информацию, но и оформлять ее в форме презентации, вести планирование	1. Использование ИКТ в непосредственно образовательной деятельности	0	1	Справка старшего воспитателя, перечень конспектов занятий с презентациями (приложение на диске). Грамоты и сертификаты участия в конкурсах по данному направлению
			2. Использование компьютерных программ при ведении документации.	0	1	Справка зам зав по ввр
			3. Работа по поддержке информационных ресурсов (сайта) ДОУ	0	1	Справка, приказ ДОУ о творческой группе, скриншот страницы и др.
3	Организация воспитательной работы	Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления.	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (платные образовательные услуги не учитываются)	0	1	Табель по посещаемости, план



		<p>Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка</p>	2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми	0	1	Выписка из приказа, список детей
			3. Наличие воспитанников – участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных мероприятий, и т. д. уровня ДОУ.	0	1	Грамоты, приказы, фотодокументы, подтверждающие участие
			4. Наличие воспитанников – участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных мероприятий и т. д. регионального и всероссийского уровней.	0	1, премия	Грамоты, приказы, фотодокументы, подтверждающие участие
			5. Организация деятельности воспитанников в социально-ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях	0	1	Справка, фотоотчет, благодарственные письма
4	<p>Установление контактов с родителями (законными представителями)</p>	<p>Данная компетентность позволит воспитателю привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать</p>	1. Активное участие родителей (законных представителей) в проектной деятельности, социально-значимых акциях, конкурсах, праздниках ДОУ	0	1	Справка, фотоотчет, перечень проектов со списком участников-родителей
			2. Работа с неблагополучными семьями	0	1	Социальный паспорт группы, справка о проделанной работе
			3. Наличие системы работы с одаренными детьми (не менее 5	0	1, премия	Диагностика, план работы, дипломы,

		социальный заказ, сделать инвестиционно привлекательным ДОУ	детей, результативно участвующих в различных конкурсах)			грамоты об участии в конкурсах
			4. Наличие системы работы с родителями (законными представителями) неорганизованных детей	0	1	Приказ ДОУ, справка, выписка из журнала регистрации обращений родителей (законных представителей)
			5. Организация информационно-коммуникационной работы с родителями	0	1	Справка, ведение документации по направлению (план, протоколы родительских собраний, страничка сайта, стенды, журналы и др.) - раз в месяц
5	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы. Определение	1. Выявление индивидуальных возможностей и особенностей воспитанников	0	1	Сводная информация по результатам педагогической диагностики
			2. Реализация индивидуального дифференцированного подхода к обучению воспитанников	0	1	Справка заместителя по ВМР
			3. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	Справка педагога

		индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу				
6	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном порядке	0	1 премия	Копия рецензии, экспертное заключение
			2. Использование авторских программ в образовательном процессе	0	1	Справка педагога – автора программы
			3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1  премия	Программа, буклет: (1 балл – презентация авторской программы внутри ДОУ. Презентация авторской программы в других ДОУ, на городском научно-методическом совете, конференции, через СМИ)
7	Владение современными образовательными технологиями	Позволяет осуществить компетентный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	0	1	Карта социально-педагогических инициатив ДОУ
			2. Эффективное и творческое применение в образовательном процессе инновационных	0	1	Методические разработки, грамоты, дипломы, программы

		различных жизненных ситуациях	педагогических технологий (развивающих игр, проектных технологий и др.)			областных, городских ГМО, мастер-классов, справка педагога, заверенная зам зав по ВМР
8	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в городских, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1,	Дипломы, грамоты
			2. Руководство методическими объединениями, творческими и инициативными группами.	0	1	Выписка из приказа (1 балл – руководство внутри ДОУ.
			3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советов города, области	0	1	Буклет с выступлением, программа
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	Выписка из приказа
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	Справка, сертификат
			6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	0	1	Грамоты, дипломы (1 балл – участник конкурса в ДОУ. Призер городского и др. конкурса)
					премия	

			7. Участие в работе региональных, федеральных пилотных, экспериментальных площадок	0	1  премия	Приказ, справка о личном вкладе в опытно-экспериментальную работу
			8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1  премия	Буклеты, программы, публикации в специализированных педагогических изданиях (1 балл – выступления на городском уровне. Выступления на региональном, всероссийском уровнях)
			9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т. д.	0	1	Справка, заверенная зам зав по ввр, буклеты
			10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения	0	1	Выписка из протокола педагогического совета о выступлении педагога, вкладе в реализацию годовых задач ДОУ
			11. Повышение квалификации	0	1	Сертификат, удостоверение

			12. Наличие отраслевых наград (показатель не ограничен отчетным периодом)	0	1	Копия Почетной грамоты РФ, удостоверения на нагрудный знак
			13. Наличие муниципальных наград, грамот, писем, благодарностей (показатель ограничен отчетным периодом)	0	1	Копии грамот, благодарственных писем
			14. Участие в социально значимых мероприятиях города, ДОУ	0	1	Справка педагога, заверенная администрацией ДОУ
			15. Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период педпрактики)	0	1	Приказ ДОУ
9	Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное	1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	Справка из магистратуры, аспирантуры вуза
			2. Наличие собственных технологических «находок», авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	Копия рецензии
			3. Обобщение и распространение	0	1	Буклеты, программы

		отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	передового педагогического опыта.			выступлений
			4. Участие в реализации конкурсных отборов для получения премий администрации Королева, Губернатора Московской области, муниципальных, региональных грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса	0	1, премия	Диплом, постановление, благодарственные письма, приказ, сертификат участия
10	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования – создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Выполнение плана посещаемости	0	1	Справка в динамике в сравнении с предыдущим периодом, заверенная медицинским работником ДОО
			2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни)	0	1	Справка, заверенная медицинским работником ДОО
			3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	0	1	Справка педагога, фотоотчет
			4. Строгое выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников	0	1	Справка мед. работника
11	Создание предметно-	Данная компетентность	1. Соответствие предметно-	0	1	Справка воспитателя,

	пространственной среды	позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программы требованиям ФГОС		премия	фотодокументы авторское решение по преобразованию предметно-развивающей среды)
			2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	0	1 премия	Дипломы, грамоты – участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах)
			3. Участие в подготовке группы к началу учебного года, участка группы, использование элементов ландшафтного дизайна	0	1 премия	(1 балл – без замечаний по итогам смотра, авторские находки)
Максимальное количество баллов – 50						Итого:

*ПРИЛОЖЕНИЕ 2*

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
заместителю заведующего по ВМР**

№ П/П	КРИТЕР	код	ПОКАЗАТЕЛИ	РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	ШКАЛЫ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ
1.	Интенсивность и	И 1	Высокий уровень создания условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	Информационно - методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности. Стаж пед. работы администр. в ДОУ	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
		И 2	Эффективность управленческой	Высокий уровень контрольно-аналитической	до 6 баллов	<b>6 баллов</b>



			деятельности	деятельности.		
		<b>И 3</b>	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная подготовка педагогов.	Проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, наличие опубликованных работ. Повышение квалификации без отрыва от работы.	до 8 баллов	<b>8 баллов</b>
		<b>И 4</b>	Участие в методической работе.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение основных программ. Высокий уровень организации работы по приоритетным направлениям, в том числе различных форм кружковой и студийной работы.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
		<b>И 5</b>	Предметно-развивающая среда в ДОУ.	Создание предметно-развивающей среды в ДОУ в целях обучения и воспитания детей.	до 6 баллов	<b>6 баллов</b>
		<b>И 6</b>	Сложность и напряженность в работе.	Организация работы творческих групп и объединений педагогов. Организация школы молодого специалиста, наставничество. Разработка стратегических документов, подготовка материалов к печати. РИП	до 7 баллов	<b>7 баллов</b>
		<b>И 7</b>	Эффективность в работе по аттестации педагогов	Высокий уровень аттестации педагогов.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемой</b>	<b>К 1</b>	Высокое качество ведения документации.	Отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество проведения мониторинга.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
		<b>К 2</b>	Высокое качество организации работы с родителями.	Качество и разнообразие проведенных мероприятий, периодичность и качество оформления информационных стендов для родителей, участие в проведении родительских собраний и другое.	до 7 баллов	<b>7 балла</b>

		<b>К 3</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка», своевременная сдача документации. Эмоционально комфортные условия пребывания детей и сотрудников в ДОУ.	до 6 баллов	<b>6 балла</b>
					<b>ИТОГО:</b>	<b>80 баллов</b>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
заместителю заведующего по ХР**

<b>№ П/П</b>	<b>КРИТЕРИИ</b>	<b>код</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ</b>	<b>ШКАЛЫ</b>	<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ</b>
<b>1.</b>	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе.</b>	<b>И 1</b>	Высокий уровень обеспечения необходимым инвентарем и оборудованием ДОУ.	На основании результатов внутреннего контроля	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
		<b>И 2</b>	Экономное расходование теплоэнергетических ресурсов.	Рациональное использование потребления электроэнергии, воды.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
		<b>И 3</b>	Контроль содержания всех помещений ДОУ в соответствии с нормативными документами.	Отсутствие замечаний у МОП со стороны ТБ, ПБ, Роспотребнадзора.	до 7 баллов	<b>7 баллов</b>
		<b>И 4</b>	Соблюдение правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 7 баллов	<b>7 баллов</b>
		<b>И 5</b>	Сохранность имущества, уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в	На основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>

			негодность.			
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемой работы.</b>	<b>К 1</b>	Высокое качество работы с обслуживающими организациями. Высокое качество и своевременность в организации ремонтных и профилактических работ.	Отсутствие замечаний и нарушений. Соблюдение договорной и финансовой дисциплины.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
		<b>К 2</b>	Участие в общественной жизни МАДОУ	Участие в проведении мероприятий в т.ч. областных	до 6 баллов	<b>6 баллов</b>
		<b>К 3</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Качественное ведение установленной документации.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
					<b>ИТОГО:</b>	<b>70 баллов</b>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
заместителю заведующего по безопасности**

<b>№ П/П</b>	<b>КРИТЕРИИ</b>	<b>код</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ</b>	<b>ШКАЛЫ</b>	<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ</b>
--------------	-----------------	------------	-------------------	---------------------------	--------------	---------------------------------------------------

<b>1.</b>	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе.</b>	<b>И 1</b>	Высокий уровень организации работы по обеспечению безопасности пребывания воспитанников и сотрудников в ДОУ.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны органов пожарного надзора, охраны труда, безопасности. На основании результатов внутреннего контроля. Стаж работы по должности в ДОУ	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
		<b>И 2</b>	Высокие показатели выполнения требований пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и охраны труда.	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов и по результатам внутреннего контроля.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
		<b>И 3</b>	Высокий уровень соблюдения правил и норм охраны труда.	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма среди детей и сотрудников.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
		<b>И 4</b>	Высокий уровень контроля за работой, обеспечивающей безопасные условия пребывания воспитанников и сотрудников в ДОУ.	На основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемой работы.</b>	<b>К 1</b>	Высокое качество проведения мероприятий по безопасности учреждения: охране труда, антитеррористической деятельности; ГО и ЧС;	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих организаций.	до 7 баллов	<b>7 баллов</b>
		<b>К 2</b>	Высокое качество ведения документации и аналитической деятельности. Качественное и своевременное исполнение приказов и распоряжений контролирующих организаций.	Отсутствие замечаний и своевременное составление отчетов, мониторингов. Работа с сайтом	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>

		<b>К 3</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка».	до 8 баллов	<b>8 баллов</b>
		<b>К 4</b>	Активное участие в общественной жизни МАДОУ	Участие в проведении мероприятий в т.ч. областных	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>
					<b>ИТОГО:</b>	<b>70 баллов</b>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
младших воспитателей**

<b>№ П/П</b>	<b>КРИТЕРИИ</b>	<b>код</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ</b>	<b>ШКАЛЫ</b>	<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ</b>
<b>1.</b>	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе.</b>	<b>И 1</b>	Посещаемость детьми ДОУ, снижение заболеваемости.	Среднемесячный процент посещаемости (по группе). Участие в оздоровительных мероприятиях	от 90-100 – 8 баллов от 80-89,9 – 6 баллов от 70-79,9 – 3 балла	<b>8 баллов</b>
		<b>И 2</b>	Сложность и напряженность работы.	Работа с детьми раннего возраста. Второй, третий этажи	до 7 баллов	<b>7 баллов</b>
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемой работы.</b>	<b>К 1</b>	Качественное содержание всех помещений группы и теневого навеса в соответствии с требованиями СанПин 2.4.1.3049-13	На основании результатов внутреннего контроля. Сохранность инвентаря, посуды	до 8 баллов	<b>8 баллов</b>

		<b>К 2</b>	Участие в воспитательно-образовательном процессе. Творчество в работе.	Этика и эстетика в организации питания; участие в воспитательно-образовательном процессе; участие в мероприятиях ДОУ; участие в организации предметно-развивающей среды группы.	до 6 баллов	<b>6 баллов</b>
		<b>К 3</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины Активное участие в жизни МАДОУ.	Отсутствие замечаний по соблюдению «Правил внутреннего трудового распорядка». Эмоционально комфортные условия пребывания детей в ДОУ, во взаимоотношениях с сотрудниками.	до 6 баллов	<b>6 баллов</b>
					<b>ИТОГО:</b>	<b>35 баллов</b>

Приложение № 6

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
обслуживающему персоналу**

<b>№ П/П</b>	<b>КРИТЕРИИ</b>	<b>код</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ</b>	<b>ШКАЛЫ</b>	<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ</b>
<b>Дворник</b>						
<b>1.</b>	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе.</b>	<b>И 1</b>	Высокое качество состояния территории.	Содержание территории ДОУ в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>

		<b>И 2</b>	Сложность и напряженность работы.	Уборка большого количества снега, листьев.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
		<b>И 3</b>	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемой работы.</b>	<b>К1</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>
<b>Общее количество:</b>						<b>30 баллов</b>

Приложение № 7

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
обслуживающему персоналу**

<b>№ П/П</b>	<b>КРИТЕРИИ</b>	<b>код</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ</b>	<b>ШКАЛЫ</b>	<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ</b>
<b>Рабочий</b>						
<b>1.</b>	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе.</b>	<b>И 1</b>	Высокие показатели косметического ремонта помещений	Содержание помещений ДОУ в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>

		<b>И 2</b>	Сложность и напряженность работы.	Использование различных строительных материалов, электроприборов	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>
		<b>И 3</b>	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 2 баллов	<b>2 балла</b>
		<b>И 4</b>	Высокие показатели ремонта мебели	Содержание мебели в соответствии с СанПин. на основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемой работы.</b>	<b>К1</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>
		<b>К 2</b>	Оперативность выполнения заявок сотрудников	Своевременность и качество работы	до 3 баллов	<b>3 балла</b>
<b>Общее количество:</b>						<b>30 баллов</b>



**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
обслуживающему персоналу**

<b>№ П/ П</b>	<b>КРИТЕРИИ</b>	<b>код</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ</b>	<b>ШКАЛЫ</b>	<b>МАКСИМАЛЬН ОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ</b>
<b>Кастелянша, прачка.</b>						
<b>1.</b>	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе.</b>	<b>И 1</b>	Подготовка и качественное проведение инвентаризации. Своевременное списание и оприходование мягкого инвентаря.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:	до 4 баллов	<b>4 балла</b>
		<b>И 2</b>	Санитарно-гигиеническое состояние	Качественное содержание помещений прачечной в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>
		<b>И 3</b>	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 4 баллов	<b>4 балла</b>
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемой работы.</b>	<b>К 1</b>	Качественное ведение книг складского учета, инвентарных ведомостей.	Отсутствие замечаний по ведению документации.	до 4 баллов	<b>4 балла</b>
		<b>К 2</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>

				взаимопомощь.		
		<b>К 3</b>	Активное участие в жизни и деятельности ДОУ.	Участие в проведении мероприятий в т.ч. областных Участие в создании костюмерной	до 8 баллов	<b>8 баллов</b>
<b>Общее количество:</b>						<b>30 баллов</b>

Приложение № 9

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
обслуживающему персоналу**

<b>№ П/П</b>	<b>КРИТЕРИИ</b>	<b>код</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ</b>	<b>ШКАЛЫ</b>	<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ ПО КРИТЕРИЮ</b>
<b>Уборщик помещений</b>						
<b>1.</b>	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе.</b>	<b>И 1</b>	Санитарно-гигиеническое состояние помещений ДОУ.	Качественное содержание закреплённых за работником помещений в соответствии с СанПин. На основании результатов внутреннего контроля.	до 10 баллов	<b>10 баллов</b>
		<b>И 2</b>	Соблюдение правил и норм охраны труда	Отсутствие нарушений и замечаний. Отсутствие травматизма.	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>

<b>2.</b>	<b>Качество выполняемой работы.</b>	<b>К 1</b>	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение «Правил внутреннего трудового распорядка», этики взаимоотношений, взаимовыручка и взаимопомощь.	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>
		<b>К 2</b>	Активное участие в жизни и деятельности ДОУ.	Участие в проведении мероприятий в т.ч. областных	до 5 баллов	<b>5 баллов</b>
<b>Общее количество:</b>						<b>25 баллов</b>



