

81

Приложение № 6 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Первичная профсоюзная
организация МАДОУ ДСКВ № 2
«Кубаночка» ст. Брюховецкой
муниципального образования
Брюховецкий район

Председатель
первичной профсоюзной организации



Е.В.Рябцева
(подпись) (Ф.И.О.)
« 12 » февраля 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ ДСКВ №2
«Кубаночка»



Т.Н.Горбик
(подпись) (Ф.И.О.)
« 12 » февраля 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего и компенсационного характера,
премировании работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада комбинированного вида
№ 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования
Брюховецкий район**

ст. Брюховецкая
2018 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, премировании работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Краснодарского края, правовыми актами муниципального образования Брюховецкий район, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.2. Положение включает:

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера

порядок и условия премирования работников учреждения.

1.3. Заведующий муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением детским садом комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район) далее - учреждение), имеет право на установление работникам выплат стимулирующего и компенсационного характера и премирование работников на основе настоящего Положения.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения осуществляются за счёт экономии фонда оплаты труда, сложившейся по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

1.5. Премии и выплаты к должностным окладам устанавливаются приказом заведующего учреждением с учётом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.6. Размеры премий, выплат за дополнительную работу и за качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объёма работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника.

Размеры доплат, премий и надбавок могут устанавливаться в процентах от ставки заработной платы работника, либо в денежном выражении.

1.7. Регулирование порядка установления и размеров выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий осуществляется на основании Положения об оплате труда работников учреждения и закрепляется в Коллективном договоре.

1.8. Работникам, допустившим грубое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (должностных инструкций, санитарно-гигиенических правил, режима, нарушение графика работы, аморальное поведение, нарушение психологического микроклимата в коллективе, правил по охране труда и технике безопасности и т.д.) за отчётный период не устанавливаются доплаты стимулирующего характера.

II. Порядок и условия установления доплат, надбавок и премий стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

Размер выплат стимулирующего характера может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Выплата стимулирующего характера устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению заведующего учреждением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

педагогических работников – на основании представления старшего воспитателя;

учебно-вспомогательного персонала — на основании представления заведующего хозяйством.

2.2. Применение повышающих коэффициентов:

Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание.

1) Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

2) Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3) Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

4) Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующей учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

5) Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

за выслугу лет

за интенсивность и высокие результаты работы.

1) Выплаты за выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определённый срок (месяц или на иной срок более одного месяца, но не более 1 года), по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанных выплат не может превышать 200%.

2.4. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень видов работ и рекомендуемый размер выплат стимулирующего характера:

№ п/п	Виды выплат	В % выражении к окладу
1	повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию: первая квалификационная категория высшая квалификационная категория	0,15 0,10

2	персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	До 3,0
3	повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание. - за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный», за нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - за учёную степень доктора наук.	0,075 0,15
4	Выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы: при выслуге лет от 1 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет	5% 10% 15%
5	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения - за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения; - за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления рабочим процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе; - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); - за сложность и напряжённость выполняемой работы; - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.	До 200%
6	За обеспечение социального партнёрства с учреждениями, организациями и частными лицами (дополнительного образования, родителей, учреждений культуры и науки и др.)	До 50%
7	За привлечение спонсоров и пополнение внебюджетного счета (от привлечённых средств.)	До 50%
8	За руководство и организацию работы районного методического объединения, семинара, экспериментальной площадки	До 50%
9	За организацию и проведение для всего контингента учреждения, утренников, собраний, семинаров и других мероприятий.	До 50%
10	За обеспечение сопровождения официального сайта учреждения в сети Интернет	До 50%
11	За создание и организацию работы службы охраны труда в учреждении (До 10% на каждые 10 работников).	До 60 %
12	За организацию работы по сохранности здания, мебели, технических средств обучения, организацию косметического ремонта учреждения силами родителей; Выполнение косметического ремонта учреждения силами работников учреждения	До 25 % До 100 %
19	За организацию работы консультационного пункта (Лекотеки) для детей, не посещающих учреждение	до 25%.
20	За высокий уровень организации кадровой работы в учреждении	До 100 %

21	За высокое профессиональное мастерство при проведении аварийно-восстановительных работ, работ по восстановлению инвентаря, оборудования, мебели и т.п	До 100 %
22	За своевременную и качественную подготовку к аттестации, лицензированию и обеспечение нормативно-правовой базы работы учреждения	До 100 %
23	За внедрение энергосберегающих технологий, установку мерных устройств и счётчиков, организацию экономии энергоносителей	До 50 %
24	За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году, работе в зимних условиях	До 25 %
25	За исполнение обязанностей контрактного управляющего в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	До 50%
26	За активное участие в организации воспитательно-образовательного процесса вместе с воспитателем	До 30%
27	За участие в мероприятиях по реализации Закона Краснодарского края от 21 июля 2008 года № 1539 «О мерах по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в Краснодарском крае»	До 40%
28	За образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закреплённого участка на территории учреждения, закреплённых помещений, прилегающего участка к территории учреждения.	До 25%
29	За качественное и своевременное ведение номенклатурной документации и отчётности по медицинской работе, питанию и т.д.	До 50%
30	За качественное выполнение работ по сохранности мягкого инвентаря, по вторичному использованию мягкого инвентаря	До 25%

2.5. Выплаты за квалификационную категорию, за учёную степень, почётное звание, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, персональные выплаты (персональный повышающий коэффициент к окладу) относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке. Остальные выплаты стимулирующего характера работникам учреждения в структуре заработной платы являются переменной величиной.

2.6. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера.

2.7. Выплаты стимулирующего характера, являющиеся переменной величиной в структуре заработной платы, не выплачиваются работникам учреждения в случае отсутствия денежных средств в фонде оплаты труда.

2.8. Не допускается назначение выплат стимулирующего характера дважды (разово и периодически) по одному основанию.

2.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическому работнику устанавливаются на период, следующий за отчётным периодом. Под отчётным периодом понимается календарный год, учебный год, полугодие, квартал, месяц. Если для расчёта баллов использовался календарный период более одного месяца, выплаты за

интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются равными долями ежемесячно.

2.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическому работнику могут не назначаться по одному или нескольким показателям в следующих случаях:

установление факта невыполнения показателей муниципального задания и, как следствие, сокращение объёма субсидии на выполнение муниципального задания;

непредставление или несвоевременное представление Отчёта о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности педагогических работников, содержащего значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определённому основанию (*Приложение № 5 к коллективному договору*)

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Оплата труда работников учреждения занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

3.2. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень видов работ и рекомендуемый размер выплат компенсирующего характера:

№ п/п	Виды выплат	В % выражении от оклада
1	За работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов)	35% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В двойном размере (от должностного оклада)
3	Специалистам, работающим в сельской местности	25(от должностного оклада)
4	За работу связанную с вредными и (или) опасными условиями труда (машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, старшая медсестра)	12(от должностного оклада)
5	За совмещение профессий (должностей);	По соглашению сторон
6	За расширение зон обслуживания	По соглашению сторон
7	За увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором	По соглашению сторон
8	За специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения, в т.ч. за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии	20
10	За сверхурочную работу	За 1-е два часа в полуторном размере, за последующие часы — в двойном размере
11	За приготовление моющих и дезинфицирующих средств и их использование: уборщик служебных помещений, помощник воспитателя, дворник.	До 12

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной учебной (преподавательской) нагрузке (педагогической работе).

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении, могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению заведующего учреждением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителя руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

работников, подчинённых заместителю руководителя – по представлению заместителя руководителя учреждения;

педагогических работников – на основании представления старшего воспитателя.

4.2. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень видов премий и их рекомендуемый размер:

№ п/п	Виды премий	Размер премий (%)
1	<p>По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; 2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; 3. проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; 4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; 5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; 6. участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий 	Максимальным размером не ограничена
2	<p>За качество выполняемых работ при:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края; 8. присвоении почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации; 9. награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края; 10. награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. 	До 500%
	<p>За интенсивность и высокие результаты работы</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. выплата за высокие показатели результативности; 12. выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки; 13. выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); 14. проведения); 	Максимальным размером не ограничена

15. выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;	
16. другие выплаты	

4.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

- Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

- При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

- Работникам, проработавшим неполный месяц (неполный квартал, неполный год), премия выплачивается за фактически отработанное время в случаях их увольнения по следующим основаниям:

призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу,

признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением,

увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста),

перевод на другую работу.

4.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно.

4.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Дополнение к Приложению №6
коллективного договора

**Положение
о переменных стимулирующих выплатах
педагогическим работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Кубаночка»
ст.Брюховецкой муниципального образования
Брюховецкий район**

1. Общие положения.

1.1. Положение принято в целях установления порядка и условий осуществления переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 2 «Кубаночка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее – ДОО).

1.2. Система переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из педагогических работников, всемерный учет индивидуальных результатов .

1.3. Переменные стимулирующие выплаты педагогическим работникам выплачиваются из общего фонда оплаты труда.

2. Порядок осуществления переменных стимулирующих выплат.

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются педагогическим работникам по критериям, устанавливаемым самостоятельно ДОО.

2.2. Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников указаны в приложении (1,2,3,4) к настоящему Положению.

2.3. Переменные стимулирующие выплаты педагогическим работникам распределяются рабочей группой. Рабочая группа избирается на общем собрании работников ДОО и утверждается приказом заведующего.

2.4. Председателем рабочей группы является заведующий. Заседание рабочей группы правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов группы. Решения рабочей группы принимаются простым большинством голосов членов, присутствующих на заседании.

2.5. Произведенный рабочей группой расчет оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.6. Заведующий издает приказ об установлении переменных стимулирующих выплат педагогическим работникам по результатам их профессиональной деятельности.

23

Приложение №1 к Положению
о переменных стимулирующих выплатах
педагогическим работникам

**Критерии и показатели
качества и результативности профессиональной деятельности
воспитателя**

№ п/п	Критерии и показатели	Расчёт показателей	Шкала	% от базового оклада
1	2	3	4	5
1.	Результативность профилактики и оздоровление детей			
1.1.	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе	На основе анализа журнала ежедневного учёта детей	Более 80% от списочного состава От 79 до 70%	10% 5%
1.2.	Сохранение физического и психического здоровья воспитанников	На основе анализа журнала регистрации амбулаторных больных	Без травматизма	10%
2.	Позитивная динамика достижений			
2.1.	Участие детей и педагога в конкурсах	Уровень:	федеральный региональный муниципальный	
		Результат:	Победители Лауреаты участники	20% 15% 10%
3.	Ведение групповой документации:			
3.1.	-календарное планирование в сетевом городе; -журнал ежедневного учёта воспитанников; -журнал учета раннего ухода воспитанников; - журнал уточнения причины отсутствия детей;	На основе внутреннего контроля		10%

	-журнал здоровья; Протоколы общих групповых родительских собраний			
4.	Участие в организационно-методической работе			
4.1.	Обобщение, распространение и систематическая работа над передовым педагогическим опытом работы. Повышение авторитета и имиджа ДОО (личное участие в мастер - классах, открытых мероприятиях, выступления на конференциях, семинарах, м/о, публикация выступлений и авторских работ в СМИ, работа с интернет - представительством, на образовательном форуме, наставничество и прочее)	Сертификаты, справки, почётные грамоты	федеральный региональный муниципальный ДОО	25% 20% 15% 10%
4.2.	Участие в подготовке и проведении праздников и развлечений	Количество мероприятий	роли, изготовление костюмов и декораций	10%
5.	Внедрение авторских инновационных педагогических технологий			
5.1.	Участие в опытно-экспериментальной работе	На основе внутреннего контроля	федеральный региональный муниципальный ДОО	25% 20% 15% 10%
5.2.	Наличие собственных методических и дидактических	На основе внутреннего контроля	федеральный региональный муниципальный	20% 15% 10%

	разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе		ДОО	5%
6.	Использование инновационных технологий			
6.1.	Количество занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	На основе внутреннего контроля (журнал учёта)	Использование собственного компьютерного продукта. Использование готового обучающего сертифицированного материала.	10% 5%
7.	Результативность взаимодействия педагога с родителями			
7.1.	Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций, контроль родительской платы		Наличие благодарственных писем от родителей (с указанием конкретных заслуг воспитателя или за проведённое мероприятие).	5%
7.2.	За подготовку и проведение мероприятий в рамках семейного клуба «Мы вместе»			15%
8.	Наполняемость предметно-развивающей среды			
8.1.	Эффективность и эстетичность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях (не связанных с капитальным вложением средств)	На основе решения муниципально-экспертного совета, (сертификата), методического совета ДООУ	Разработка дидактических пособий, эффективность их использования. Пособия, выполненные руками педагогов.	15% 10%
9.	За выполнение общественной нагрузки (уполномоченные, секретари и т.д.)			10%
10.	Организация платных услуг			15%
Максимальное количество баллов по всем критериям				200%

96

Приложение №2 к Положению
о переменных стимулирующих выплатах
педагогическим работникам

**Критерии и показатели
качества и результативности профессиональной деятельности
музыкального руководителя и инструктора по физической культуре**

№ п/п	Критерии и показатели	Расчёт показателей	Шкала	% от базового оклада
1	2	3	4	5
1.	Результативность профилактики и оздоровление детей			
1.1.	Сохранение физического и психического здоровья воспитанников	На основе анализа журнала регистрации амбулаторных больных	Без травматизма	10%
2.	Позитивная динамика достижений детей			
2.1.	Участие педагогов и детей в конкурсах	уровень	федеральный региональный муниципальн ый	
		результат	Победители Лауреаты участники	20% 15% 10%
3.	Ведение документации:			
3.1.	-календарное планирование в сетевом городе; -разработка сценариев	На основе внутреннего контроля		10%
4.	Участие в организационно-методической работе			
4.1.	Обобщение, распространение и систематическая работа над передовым педагогическим опытом. Повышение авторитета и имиджа ДОО (личное участие в мастер - классах, открытых мероприятиях,	Сертификаты, справки, почётные грамоты	федеральный региональный муниципальн ый ДОО	25% 20% 15% 10%

	выступления на конференциях, семинарах, м/о, публикация выступлений и авторских работ в СМИ, работа с интернет - представительством, на образовательном форуме, наставничество и прочее)			
4.2.	Проведение музыкальных гостиных, конкурсов, праздников	Количество мероприятий	муниципальный ДОО	20% 15%
5.	Внедрение авторских инновационных педагогических технологий			
5.1.	Участие в опытно-экспериментальной работе	На основе внутреннего контроля	федеральный региональный муниципальный ДОО	25% 20% 15% 10%
5.2.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе, руководство м/о	На основе внутреннего контроля	федеральный региональный муниципальный ДОО	20% 15% 10% 5%
6.	Использование инновационных технологий			
6.1.	Количество занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	На основе внутреннего контроля (журнал учёта)	Использование собственного компьютерного продукта.	10%
			Использование готового обучающего сертифицированного материала.	5%
7.	Результативность взаимодействия с родителями			
7.1.	Высокий уровень		Наличие	10%

	взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций, проведение физкультурных занятий совместно с родителями		благодарственных писем от родителей (с указанием конкретных заслуг воспитателя или за проведенное мероприятие).	
7.2.	За подготовку и проведение мероприятий в рамках семейного клуба «Мы вместе»			15%
8.	Наполняемость предметно-развивающей среды			
8.1.	Методическая комплектация кабинета, эффективность и эстетичность организации предметно-развивающей среды	На основе внутреннего контроля	Разработка дидактического пособия, эффективность их использования Пособие, выполненное руками музыкального руководителя, педагога дополнительного образования	10%
9.	За выполнение общественной нагрузки (уполномоченные, секретари и т.д.)			10 %
10.	Организация платных услуг			15%
Максимальное количество баллов по всем критериям				200%

9

Приложение №3 к Положению
о переменных стимулирующих выплатах
педагогическим работникам

**Критерии и показатели
качества и результативности профессиональной деятельности**

№ п/п	Критерии и показатели	Расчёт показателей	Шкала	% от базового оклада
1	2	3	4	5
1.	Позитивная динамика достижений детей и педагогов			
1.1.	Участие детей и педагогов в конкурсах	Уровень	федеральный региональный муниципальный ДОО	
		результат	Победители Лауреаты участники	20% 15% 10%
2.	Разработка и ведение документации:			
2.1.	-образовательная программа; -дополнительные образовательные программы; -годовой план работы; учебный план; -программа развития ДОО; результаты тематического и фронтального контроля; -справки посещений непосредственно – образовательной деятельности.			25%
3.	Участие в организационно-методической работе			
3.1.	Обобщение, распространение и систематическая работа		федеральный региональный	25%

	над передовым педагогическим опытом. Повышение авторитета и имиджа ДОО (личное участие в мастер - классах, открытых мероприятиях, выступления на конференциях, семинарах, м/о, публикация выступлений и авторских работ в СМИ, работа с интернет - представительством, на образовательном форуме, наставничество и прочее)		муниципальный ДОО	20% 15% 10%
3.2.	Эффективность и качество исполнения управленческих решений. Интенсивность и напряженность работы. Ведение общественной работы.	Количество мероприятий		15%
4.	Внедрение авторских инновационных педагогических технологий			
4.1.	Участие в опытно-экспериментальной работе	На основе внутреннего контроля	федеральный региональный муниципальный ДОО	25% 20% 15% 10%
4.2.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-	На основе внутреннего контроля	федеральный региональный муниципальный ДОО	25% 20% 15% 10%

	образовательном процессе, руководство методическими объединениями, консультативными пунктами и т.д.			
5.	Результативность взаимодействия с родителями			
5.1.	Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций		Наличие благодарственных писем от родителей (с указанием конкретных заслуг воспитателя или за проведенное мероприятие).	10%
6.	Наполняемость предметно-развивающей среды			
6.1.	Методическая комплектация методического кабинета	На основе внутреннего контроля		15%
6.2.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в ДОУ (не связанных с капитальным вложением средств)	На основе внутреннего контроля		15%
7.	Организация платных услуг			25%
Максимальное количество баллов по всем критериям				200%

102

Приложение № 4 к Положению
о переменных стимулирующих выплатах
педагогическим работникам

**Критерии и показатели
качества и результативности профессиональной деятельности
педагога – психолога и учителя-логопеда**

№ п/п	Критерии и показатели	Расчёт показателей	Шкала	% от базового оклада
1	2	3	4	5
1.	Результативность профилактики и оздоровление детей			
1.1.	Сохранение физического и психического здоровья воспитанников	На основе анализа журнала регистрации амбулаторных больных	Без травматизма	5%
2.	Позитивная динамика достижений педагога			
2.1.	Участие педагога в конкурсах	Уровень:	федеральный региональный муниципальный	
		Результат:	Победитель Лауреат участник	15% 10% 5%
3.	Ведение документации:			
3.1.	- наличие планов в сетевом городе; - годовой план работы; - диагностика; - перспективный план работы консультативного пункта; - индивидуальные карты по коррекционной работе на воспитанников	На основе внутреннего контроля		10%

4.	Участие в организационно-методической работе			
4.1.	Обобщение, распространение и систематическая работа над передовым педагогическим опытом. Повышение авторитета и имиджа ДОО (личное участие в мастер – классах, открытых мероприятиях, выступления на конференциях, семинарах, м/о, публикация выступлений и авторских работ в СМИ, работа с интернет – представительством, на образовательном форуме, наставничество и прочее)	Сертификаты, справки, почётные грамоты	федеральный региональный муниципальный ДОО	25% 20% 15% 10%
4.2.	Участие в утренниках, праздниках.	Количество мероприятий	2 и более роли	10%
5.	Внедрение авторских инновационных педагогических технологий			
5.1.	Участие в опытно-экспериментальной работе	На основе внутреннего контроля	федеральный региональный муниципальный ДОО	25% 20% 15% 10%
5.2.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном	На основе внутреннего контроля	федеральный региональный муниципальный ДОО	20% 15% 10% 5%

	процессе, руководство м/о			
6.	Использование инновационных технологий			
6.1.	Количество занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	На основе внутреннего контроля (журнал учёта)	Использование собственного компьютерного продукта. Использование готового обучающего сертифицированного материала.	10% 5%
7.	Результативность взаимодействия педагога – психолога с родителями, педагогами ДОО			
7.1.	Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций		Наличие благодарственных писем от родителей (с указанием конкретных заслуг воспитателя или за проведённое мероприятие).	10%
7.2.	Проведение тренингов, релаксационных мероприятий с педагогами ДОО	На основе внутреннего контроля	4 мероприятия в месяц 2 мероприятия в месяц	15% 10%
7.3.	За подготовку и проведение мероприятий в рамках семейного клуба «Мы вместе»			20%
8.	Наполняемость предметно-развивающей среды			
8.1.	Методическая комплектация методического кабинета, эффективность и эстетичность организации предметно-развивающей среды в кабинете (не связанных с	На основе внутреннего контроля	Разработка дидактических пособий, эффективность их использования. Пособия, выполненные руками педагога – психолога	10%

	капитальным вложением средств)			
9.	Организация платных услуг			15%
10.	За выполнение общественной нагрузки (уполномоченные, секретари и т.д.)			10 %
Максимальное количество баллов по всем критериям				200%