

к Коллективному договору Муниципального
автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 25 «Рябинка»
на 2017-2020 годы

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТАХ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 25 «Рябинка»

Представитель работодателя-
руководитель организации

С.В. Сусенова

« 10 » _____ 2017 г.



Представитель работников-
председатель первичной профсоюзной
организации

О.В. Таммелева

« 27 » _____ 2017 г.



Настоящее Положение составлено на основании Территориального отраслевого Соглашения по учреждениям г. Бердска Новосибирской области, подведомственным МКУ «Управление образования и молодежной политики» г. Бердска Новосибирской области на 2017 – 2019 г.г годы (далее – отраслевое соглашение). Отраслевое соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области». Применяется при определении размера оплаты труда работников образовательных учреждений, кроме педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в образовательных учреждениях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, оплата труда которых осуществляется в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Порядком формирования и распределения фонда оплаты труда Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 25 «Рябинка» (далее МАДОУ № 25).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАДОУ № 25 в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

1.3. Для реализации поставленной цели вводятся следующие виды материального поощрения и стимулирования работников МАДОУ № 25:

- выплаты стимулирующего характера;

1.4. Система стимулирующих и компенсационных выплат работникам МАДОУ № 25 включает в себя: годовые, квартальные, ежемесячные и единовременные поощрительные выплаты по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности учреждения и работника, критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников и регламентируется настоящим Положением.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих трудовую деятельность на основании трудовых договоров, как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

2. Порядок установления доплат и надбавок

2.1. Решение об установлении стимулирующих и компенсационных выплат оформляются приказом заведующего МАДОУ № 25.

2.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МАДОУ № 25 самостоятельно с учётом мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа работников в пределах не более 30-40% ФОТ учреждения.

2.3. Стимулирующая часть ФОТ может быть увеличена за счёт экономии фонда оплаты труда по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и др. При этом годовой базовый фонд оплаты труда не изменяется.

2.4. Распределение стимулирующих выплат на основании критериев оценки результативности и качества работы педагогических работников МАДОУ № 25 производится согласно протоколу комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам за определенный период определяется следующим образом: производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога в рамках контроля за прошедший период. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов, набранных педагогами за прошедший период. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер стимулирующих выплат. В случае временной нетрудоспособности педагога, стимулирующая выплата прямо пропорциональна числу рабочих дней. При изменении размера стимулирующей части ФОТ МАДОУ, производится корректировка денежного веса 1 балла. Педагогам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, положив в основу установленную норму: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Педагоги представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями – оценочные листы, которые заполняются самостоятельно (кроме критериев по общим показателям). Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист педагогических работников – индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад в развитие системы образования за определенный период времени.

Комиссия, проверив оценочные листы, выявляет недочеты (незаполненные графы: баллы и примечания (обоснования, за что поставлены баллы)), заполняет общие показатели оценочного листа, и выносит свое решение по каждому педагогу. Комиссия вправе не засчитать те баллы, у которых нет обоснований.

2.5. В период с 1 июня по 31 августа стимулирующие выплаты в соответствии с критериями качества и результативности труда педагогических работников не назначаются в связи с переходом образовательной организации на режим летней оздоровительной работы.

2.6. Выплаты стимулирующего характера заведующего МАДОУ № 25

оформляются приказом МКУ «УО и МП» на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей согласно Положению о системе оплаты труда руководителей учреждений, подведомственных МКУ «УО и МП» (далее – Комиссии) на основании отчета руководителя о выполнении качественных показателей деятельности.

2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, результативностью труда, не допускается.

2.8. Размеры всех материальных выплат:

- могут определяться в процентном отношении к базовому окладу;
- могут устанавливаться на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ;
- могут отменяться или уменьшаться при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по учреждению.

РАЗДЕЛ 1. СИСТЕМА ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

К выплатам компенсационного характера относятся:

№п/п	Доплаты	Размер компенсационных выплат в %
1.1.	За расширение зоны обслуживания (за работу, не входящую в круг основных обязанностей)	до 200
1.2.	За увеличение объема выполняемых работ	до 200
1.3.	За совмещение профессий (должностей)	до 200
1.4.	За работу в ночное время	35
1.5.	За работу в выходные и праздничные дни	Согласно Коллективному договору п.4.2.,(ст.153 ТК РФ) за фактически отработанное время
1.6.	За выполнение обязанностей инспектора по охране детства	до 100
1.7.	За выполнение обязанностей председателя профкома	до 100
1.8.	За оформление документов в Пенсионный фонд, Управление социальной защиты, др.фонды и организации	до 100
1.9.	За работу в специализированной группе	10-20
1.10.	За работу специалиста по охране труда	до 100
1.11.	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 200
1.12.	За сложность работы в группах раннего возраста, 2 мл.гр.	до 50
1.13.	Логопедам: за обследование речи детей массовых групп и консультирование	до 50

1.14.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	По результатам специальной оценки условий труда
1.15.	За выполнение особо важных и сложных работ, в т.ч. ремонтных	до 100

РАЗДЕЛ 2. СИСТЕМА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Система стимулирующих выплат работников состоит из:

- критериев качества и результативности труда педагогических работников;

Критерии оценки результативности и качества работы ВОСПИТАТЕЛЯ

Показатели	Критерии оценки (значения показателей)		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и администрации ДООУ по качеству выполняемой работы	1-3	ежемесячно
	2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная подготовка и сдача отчетов, документации, планов)	1-3	ежемесячно
	3	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	Сентябрь, март
	4	Отсутствие травматизма воспитанников	3	ежемесячно
	5	Участие педагога в культурном досуге ДООУ (участие в утренниках – 1 роль – 1 б) и массовых городских мероприятиях	1-3	ежемесячно
	6	Оформление прогулочных участков	1-2	ежемесячно
Качество воспитательно-образовательного процесса:	7	Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности по результатам педагогической диагностики	3	2 раза в год (май, октябрь)
	8	Участие детей в конкурсах и культурно-массовых мероприятиях (победитель, участник) Внутри ДООУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень Экскурсии	2/1 3/2 4/3 5/4 2	ежемесячно
	9	Количество детей охваченных дополнительным образованием Свыше 40% От 30 до 40% От 20 до 30%	3 2 1	ежемесячно

	10	Работа по улучшению предметно-развивающей среды по направлениям: - социально-коммуникативное; - познавательное; - речевое; - художественно-эстетическое; - физическое 1-2 направления 3-4 направления 5 направлений	2 3 5	Март, май, сентябрь, декабрь
Качество оздоровительной работы:	11	Фактическая посещаемость детьми групп Свыше 90% От 80 до 90% От 70 до 80%	3 2 1	ежемесячно
	12	Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни (открытые физкультурные досуги и развлечения, неделя здоровья, олимпиады)	1(за каждый вид)	ежемесячно
Организация работы с родителями:	13	Разнообразные формы работы с родителями (проведение анкетирования по интересам, привлечение родителей к общественной жизни ДОУ (внутри ДОУ, на городском и областных уровнях), привлечение общественности ДОУ к родительским собраниям в группах ДОУ)	1(за каждое мероприятие)	ежемесячно
	14	Отсутствие задолженностей по родительской оплате за содержание ребенка в ОУ Свыше 90% От 80 до 90% От 70 до 80%	3 2 1	ежемесячно
Инновационная деятельность:	15	Ведение страницы своей группы на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.)	1-4	ежемесячно
	16	Использование в образовательном процессе инновационных технологий (ИКТ, ТРИЗ технология, использование мнемотаблиц и т.д.)	2	ежемесячно
	17	Использование метода проектов в работе	1-4	ежемесячно
	18	Разработка картотек для разных видов деятельности в соответствии с ФГОС ДОУ	1-4	Март, май, сентябрь, декабрь
Професс-ный рост, профессиональная реализация:	19	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции, консультации, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	1 2 3 4	ежемесячно

	20	Участие в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, победитель, участник) Внутри ДООУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1 3/2/1 4/3/2 5/4/3	ежемесячно
	21	Участие в творческой, рабочей, инициативной групп ДООУ (разработка положений к конкурсам, ФГОС и т.д), заседание в методическом совете	3	ежемесячно
Максимальное количество баллов			99 баллов	

Критерии оценки результативности и качества работы СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

Показатели	Критерии оценки (значения показателей)		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и администрации ДООУ по качеству выполняемой работы	1-3	ежемесячно
	2	Эффективная кадровая политика: <ul style="list-style-type: none"> • укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими квалификацию соответствующую требованиям 	1-4	ежемесячно
	3	Эффективное функционирование методической службы	1-3	
	4	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	Сентябрь, март
	5	Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	1-3	ежемесячно
Эффективность методического обеспечения образовательного процесса	6	Системность работы по совершенствованию программного обеспечения:		
		- ведение базы данных и консультирование по программному обеспечению;	1-3	
		- подготовка и корректировка образовательных программ к утверждению и лицензированию;	1-3	
	- отслеживание результативности образовательного процесса;	1-3		

	7	Методическое сопровождение воспитателей и педагогов по обобщению опыта, участие педагогических работников в инновационной деятельности, в проектах и конкурсах профессионального мастерства (победитель, участник) Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1 3/2 4/3 5/4	ежемесячно
	8	Руководство городским методическим объединением «Ранний возраст»	1-4	Сентябрь, ноябрь, январь, май
	9	Использование разнообразных форм методической работы (семинаров, консультаций, совещаний, конференций, мастер-классы и пр.)	1-4	ежемесячно
	10	Качественная разработка и исполнение необходимой документации (методических пособий, рекомендаций, положений для внутреннего пользования)	1-4	ежемесячно
	11	Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей	3	Октябрь, май
	12	Руководство деятельностью Психолого-медико-педагогического консилиума МАДОУ № 25	3	ежемесячно
Организация работы с родителями:	13	Нетрадиционные формы работы с родителями (проведение анкетирования по интересам, привлечение родителей к общественной жизни ДОУ (внутри ДОУ, на городском и областных уровнях), привлечение общественности ДОУ к родительским собраниям в группах ДОУ)	1(за каждое меропр иятие)	ежемесячно
Инновационная деятельность:	14	Ведение сайта учреждения (наполнение необходимой информацией)	4	ежемесячно
	15	Использование в образовательном процессе инновационных технологий (ИКТ, ТРИЗ технология, использование мнемотаблиц и т.д.)	2	ежемесячно
	16	Использование метода проектов в работе	1-4	ежемесячно
	17	Разработка материалов по приоритетным направлениям ДОУ	1-4	ежемесячно
Профессиональн ый рост, профессиональн ая реализация:	18	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции, консультации, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень	1 2 3	ежемесячно

		Всероссийский уровень	4	
	19	Участие в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, победитель, участник) Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1 3/2/1 4/3/2 5/4/3	ежемесячно
	20	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, работа в социуме (выступления, организация выставок)	1-4	ежемесячно
	21	Участие в творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ (разработка положений к конкурсам, ФГОС и т.д), в заседаниях методического совета	3	ежемесячно
Максимальное количество баллов			107 баллов	

Критерии оценки результативности и качества работы МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Показатели	Критерии оценки (значения показателей)		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и администрации ДОУ по качеству выполняемой работы	1-3	ежемесячно
	2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная подготовка и сдача отчетов, документации, планов)	1-3	ежемесячно
	3	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	Сентябрь, март
	4	Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	1-3	ежемесячно
Качество воспитательно-образовательного процесса:	5	Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности по результатам педагогической диагностики	3	2 раза в год Май, октябрь
	6	Участие детей в конкурсах и культурно-массовых мероприятиях (победитель, участник) Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1 3/2 4/3 5/4	ежемесячно

	7	Работа по улучшению предметно-развивающей среды (изготовление и приобретение атрибутов)	1-5	Март, май, сентябрь, декабрь
Организация работы с родителями:	8	Нетрадиционные формы работы с родителями (музыкальная гостиная, конкурсы, викторины, консультации, выступления на родительских собраниях, подготовка и выступление детей на родительских собраниях в группах)	1(за каждое мероприятие)	ежемесячно
Инновационная деятельность:	9	Ведение страницы музыкального руководителя на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.)	1-4	ежемесячно
	10	Использование в образовательном процессе инновационных технологий (ИКТ, ТРИЗ технология, использование мнемотаблиц и т.д.)	2	ежемесячно
	11	Использование метода проектов в работе	1-4	ежемесячно
	12	Разработка картотек для разных видов деятельности в соответствии с ФГОС ДОУ	1-4	Март, май, сентябрь, декабрь
Профессиональный рост, профессиональная реализация:	13	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции, консультации, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	1 2 3 4	ежемесячно
	14	Участие в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, победитель, участник) Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1 3/2/1 4/3/2 5/4/3	ежемесячно
	15	Участие в творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ (разработка положений к конкурсам, ФГОС и т.д), заседание в методическом совете	3	ежемесячно
Максимальное количество баллов			81 балл	

Критерии оценки результативности и качества работы УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА

Показатели	Критерии оценки (значения показателей)	Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя	
Общие показатели:	1	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и администрации ДОУ по качеству выполняемой работы	1-3	ежемесячно

	2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная подготовка и сдача отчетов, документации, планов)	1-3	ежемесячно
	3	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	Сентябрь, март
	4	Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	1-3	ежемесячно
	5	Участие педагога в культурном досуге ДОУ (участие в утренниках – 1 роль – 1 б), массовых городских мероприятиях	1-3	ежемесячно
Качество воспитательно-образовательного процесса:	6	Охват детей логопедической помощью (превышение плановой наполняемости)	1-5	ежемесячно
	7	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ПМПК	1-5	ежемесячно
	8	Применение коррекционных развивающих технологий в образовательном процессе	1-5	по кварталам
	9	Работа по улучшению предметно-развивающей среды по речевому направлению: 1. Звукопроизношение 2. Грамматический строй речи 3. Лексика 4. Связная речь 5. Слогозвуковая культура речи 1-2 направления 3-4 направления 5 направлений	2 3 5	ежемесячно
Организация работы с родителями:	10	Оказание консультативной помощи родителям (формулировка целей коррекционного занятия для достижения положительного результата)	1-5	ежемесячно
	11	Нетрадиционные формы работы с родителями (консультации в общеразвивающих группах, выступления на родительских собраниях, участие в заседаниях родительского клуба и т.д.)	1(за каждое меропр иятие)	
Инновационная деятельность:	12	Ведение страницы учителя-логопеда на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.)	1-4	ежемесячно
	13	Использование в образовательном процессе инновационных технологий (ИКТ, ТРИЗ технология, использование мнемотаблиц и т.д.)	2	ежемесячно
	14	Использование метода проектов в работе	1-4	ежемесячно
	15	Разработка картотек для разных видов	1-4	Март, май,

		деятельности в соответствии с ФГОС ДОУ		сентябрь, декабрь
Професс-ный рост, профессиональн ая реализация:	16	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции, консультации, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	1 2 3 4	ежемесячно
	17	Участие в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, победитель, участник) Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1 3/2/1 4/3/2 5/4/3	ежемесячно
	18	Участие в творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ (разработка положений к конкурсам, ФГОС и т.д)	3	ежемесячно
<i>Максимальное количество баллов</i>			86 баллов	

Критерии оценки результативности и качества работы ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА

Показатели	Критерии оценки (значения показателей)	Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя	
Общие показатели:	1	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и администрации ДОУ по качеству выполняемой работы	1-3	ежемесячно
	2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная подготовка и сдача отчетов, документации, планов)	1-3	ежемесячно
	3	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	Сентябрь, март
	4	Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг (образовательные, присмотр и уход)	1-3	ежемесячно
	5	Участие педагога в культурном досуге ДОУ (участие в утренниках – 1 роль – 1 б), массовых городских мероприятиях	1-3	ежемесячно
Качество воспитательно-образовательного	6	Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга	1-5	ежемесячно

о процесса:	7	Психодиагностическое сопровождение педагогического процесса	1-5	ежемесячно
	8	Применение коррекционных развивающих технологий в образовательном процессе	1-5	ежемесячно
	9	Своевременное и качественное составление психолого-педагогических заключений, активное участие в работе ПМПК	1-5	ежемесячно
	10	Работа по улучшению предметно-развивающей среды по психологическому направлению: 1. Эмоционально-волевая сфера 2. Мелкая моторика 3. Восприятие 4. Внимание, мышление, память 1-2 направления 3 направления 4 направления	2 3 5	Март, май, сентябрь, декабрь
Организация работы с родителями:	11	Оказание консультативной помощи родителям (формулировка целей коррекционного занятия для достижения положительного результата)	1-5	ежемесячно
	12	Нетрадиционные формы работы с родителями (консультации в общеразвивающих группах, выступления на родительских собраниях, участие в заседаниях родительского клуба и т.д.)	1(за каждое мероприятие)	ежемесячно
Инновационная деятельность:	13	Ведение страницы педагога-психолога на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.)	1-4	ежемесячно
	14	Использование в образовательном процессе инновационных технологий (ИКТ, ТРИЗ технология, использование мнемотаблиц и т.д.)	2	ежемесячно
	15	Использование метода проектов в работе	1-4	ежемесячно
	16	Разработка картотек для разных видов деятельности в соответствии с ФГОС ДОУ	1-4	Март, май, сентябрь, декабрь
Професс-ный рост, профессиональная реализация:	17	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции, консультации, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	1 2 3 4	ежемесячно

	18	Участие в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, победитель, участник) Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1 3/2/1 4/3/2 5/4/3	ежемесячно
	19	Участие в творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ (разработка положений к конкурсам, ФГОС и т.д), заседание в методическом совете	3	ежемесячно
Максимальное количество баллов			86 <i>баллов</i>	

Критерии оценки результативности и качества работы ВОСПИТАТЕЛЯ ИЗО

Показатели	Критерии оценки (значения показателей)		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и администрации ДОУ по качеству выполняемой работы	1-3	ежемесячно
	2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная подготовка и сдача отчетов, документации, планов)	1-3	ежемесячно
	3	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	Сентябрь, март
	4	Участие педагога в культурном досуге ДОУ (участие в утренниках – 1 роль – 1 б) и массовых городских мероприятиях	1-3	ежемесячно
	5	Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города, с целью повышения качества оказываемых услуг	1-3	ежемесячно
Качество воспитательно-образовательного процесса:	6	Использование детьми полученных знаний в разных видах деятельности по результатам педагогической диагностики	3	2 раза в год Май, октябрь
	7	Участие детей в конкурсах и культурно-массовых мероприятиях (победитель, участник) Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1 3/2 4/3 5/4	ежемесячно
	8	Работа по улучшению предметно-развивающей среды по художественно-эстетическому направлению 1-2 направления 3-4 направления 5 направлений	1 3 5	Март, май, сентябрь, декабрь

Качество творческой работы:	9	Создание условий для художественно-творческого развития детей и их эмоционального благополучия: (экспозиции картин, гравюр, произведений народного творчества, портретов художников и их работы)	5	ежемесячно
	10	Сопровождение самостоятельной творческой деятельности детей в группе (помощь в организации уголков по ИЗО в группе по сезонам)	5	ежемесячно
Организация работы с родителями:	11	Взаимодействие с родителями по вопросам развития навыков изобразительной деятельности детей (консультации, мастер классы, выступления на родительских собраниях, анкетирование)	1-3	ежемесячно
Инновационная деятельность:	12	Ведение страницы воспитателя по ИЗО деятельности на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.)	1-4	ежемесячно
	13	Использование в образовательном процессе инновационных технологий (ИКТ, ТРИЗ технология, использование мнемотаблиц и т.д.)	2	ежемесячно
	14	Использование метода проектов в работе	1-4	ежемесячно
	15	Разработка картотек для разных видов деятельности в соответствии с ФГОС ДОУ	1-4	Март, май, сентябрь, декабрь
Профессиональный рост, профессиональная реализация:	16	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции, консультации, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	1	ежемесячно
			2	
			3	
4				
17	Участие в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, победитель, участник) Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1	ежемесячно	
		3/2/1		
		4/3/2		
		5/4/3		
18	Участие в творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ (разработка положений к конкурсам, ФГОС и т.д), заседание в методическом совете	3	ежемесячно	
Максимальное количество баллов			92 балла	

**Критерии оценки результативности и качества работы
МЕТОДИСТА**

Показатели	Критерии оценки (значения показателей)		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и администрации ДООУ по качеству выполняемой работы	1-3	ежемесячно
	2	Реализация образовательных и социокультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных проектов и программ; программ дополнительного образования	1-4	ежемесячно
	3	Эффективная кадровая политика: <ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников; • Проведение аттестации педагогических работников 	1-4	ежемесячно
	4	Эффективное функционирование методической службы	1-3	
	5	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	Сентябрь, март
Эффективность методического обеспечения образовательного процесса	6	Системность работы по совершенствованию программного обеспечения:	1-3	
		- ведение базы данных и консультирование по программному обеспечению	1-3	
		- подготовка рабочих программ к утверждению и лицензированию - разработка диагностических материалов	1-3	
	7	Методическое сопровождение воспитателей и педагогов по обобщению опыта; участия педагогических работников в инновационной деятельности, в проектах и конкурсах профессионального мастерства (победитель, участник) Внутри ДООУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1 3/2 4/3 5/4	ежемесячно
	8	Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации	1-4	ежемесячно
	9	Методическое сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации	1-4	ежемесячно
10	Использование различных форм методической работы (семинаров, консультаций, совещаний, конференций, мастер-классы и т.д.)	1-4	ежемесячно	

	11	Качественная разработка и исполнение необходимой документации (методических пособий, рекомендаций, положений для внутреннего пользования)	1-4	ежемесячно
	12	Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса и собственной педагогической диагностики данных показателей	3	Октябрь, май
	13	Организация деятельности по оказанию дополнительных платных образовательных услуг	1-4	ежемесячно
Организация работы с родителями:	14	Нетрадиционные формы работы с родителями (проведение анкетирования по интересам, привлечение родителей к общественной жизни ДОУ (внутри ДОУ, на городском и областных уровнях), привлечение общественности ДОУ к родительским собраниям в группах ДОУ)	1-3	ежемесячно
Инновационная деятельность:	15	Подготовка информации для сайта учреждения (консультации, положений о конкурсах и др.)	2	ежемесячно
	16	Использование в образовательном процессе инновационных технологий (ИКТ, ТРИЗ технология, использование мнемотаблиц и т.д.)	2	ежемесячно
	17	Использование метода проектов в работе	1-4	ежемесячно
	18	Разработка материалов по приоритетным направлениям ДОУ	1-4	ежемесячно
Професс-ный рост, профессиональная реализация:	19	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции, консультации, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	1 2 3 4	ежемесячно
	20	Участие в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, победитель, участник) Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1 3/2/1 4/3/2 5/4/3	ежемесячно
	21	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, психолого-медико-педагогических консилиумах, работа в социуме (выступления, организация выставок)	1-4	ежемесячно
	22	Участие в творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ (разработка положений к конкурсам, ФГОС и т.д), в	3	ежемесячно

	заседаниях методического совета		
<i>Максимальное количество баллов</i>		<i>107 баллов</i>	

Критерии оценки результативности и качества работы СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

Показатели	Критерии оценки (значения показателей)		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя
Общие показатели:	1	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и администрации ДОУ по качеству выполняемой работы	1-3	ежемесячно
	2	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественная подготовка и сдача отчетов, документации, планов)	1-3	ежемесячно
	3	Стаж работы в <u>данном</u> учреждении От 2 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 20 лет Свыше 20 лет	1 2 3 4	Сентябрь, март
	4	Участие педагога в культурном досуге ДОУ (участие в утренниках – 1 роль – 1 б) и массовых городских мероприятиях	1-3	ежемесячно
Эффективность социального обеспечения в образовательном процессе:	5	Планирование работы, качественное ведение документации социального педагога	1-3	ежемесячно
	6	Ведение базы ОВЗ	1-4	ежемесячно
	7	Изучение социального статуса семей - социальный паспорт ДОУ	5	Май, сентябрь
	8	Социальное партнерство (взаимодействие с образовательными и культурными учреждениями города: отдел опеки, детская поликлиника, школы, музей, детская библиотека и т.д.)	1-4	ежемесячно
	9	Проведение занятий, бесед, консультаций со специалистами и воспитанниками ДОУ	1-3	ежемесячно
	10	Ведение документации по ПМПК, подготовка документов к ТПМПК, ведение документации по детям ОВЗ.	1-4	ежемесячно
Организация работы с родителями:	11	Разнообразные формы работы с родителями (проведение анкетирования по интересам, привлечение родителей к общественной жизни ДОУ (внутри ДОУ, на городском и областном уровнях), привлечение общественности ДОУ к родительским собраниям в группах ДОУ), участие социального педагога в работе родительских собраний, подготовка консультаций для родителей	1-3	ежемесячно
	12	Посещение семей	3	ежемесячно
	13	Организация работы семейного клуба «Семь Я»	5	ежемесячно

Инновационная деятельность:	14	Ведение страницы социального педагога на сайте учреждения (консультации, методические разработки, фотоматериалы и т.д.)	1-4	ежемесячно
	15	Использование в образовательном процессе инновационных технологий ((ИКТ, ТРИЗ технология, использование мнемотаблиц и т.д.)	2	ежемесячно
	16	Использование метода проектов в работе	1-4	ежемесячно
	17	Разработка дидактических материалов в соответствии с ФГОС ДОУ	1-4	Март, май, сентябрь, декабрь
Професс-ный рост, профессиональная реализация:	18	Представление и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции, консультации, публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.д.) на различных уровнях Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	1 2 3 4	ежемесячно
	19	Участие в конкурсах профессионального мастерства (лауреат, победитель, участник) Внутри ДОУ Городской уровень Областной уровень Всероссийский уровень	2/1 3/2/1 4/3/2 5/4/3	ежемесячно
	20	Участие в творческой, рабочей, инициативной групп ДОУ (разработка положений к конкурсам, ФГОС и т.д)	3	ежемесячно
Максимальное количество баллов			88 баллов	

- иные стимулирующие выплаты:

№п/п	Доплаты	Размер стимулирующих выплат в %
2.1.	Педагогический персонал:	
2.1.1.	Образцовое, результативное выполнение стандартов реализуемой программы.	до 100
2.1.2.	Доплата молодому специалисту	до 50
2.1.3.	Подготовка и участие в мероприятиях: - на уровне ДОУ - на уровне города - на уровне области	до 50 до 60 до 100
2.1.4.	В связи с выпуском детей в школу	до 100
2.1.5.	За педагогическое мастерство профессиональную компетентность	до 100
2.1.6.	За обеспечение легкой адаптации в ДОУ вновь поступающих детей	до 100
2.1.7.	За качественную подготовку детского сада к новому учебному	до 100

	году	
2.1.8.	Реализация новых технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности.	до 100
2.1.9.	Использование интерактивных форм работы с педагогами и родителями	до 100
2.1.10.	За работу с детьми ОВЗ, детьми - инвалидами	5%
2.2.	Старший воспитатель, методист	
2.2.1.	Организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж образовательного учреждения воспитанников, родителей. Ведение и контроль сайта ДОУ.	до 100
2.2.2.	Организация системных исследований, мониторинга, работа в инновационном режиме.	до 100
2.2.3.	За работу со специализированными группами	до 50
2.2.4.	Управление знанием и технологиями управления МАДОУ, создание локальных нормативных документов.	до 100
2.3.	Заместитель заведующей по АХЧ, заведующий хозяйством.	
2.3.1.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности	до 50
2.3.2.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления водоснабжения, канализации и электроснабжения.	до 50
2.3.3.	За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, технической документации.	до 100
2.3.4.	За организацию работы с поставщиками, качественное ведение документации (оформление договоров), контроль за выполнением договоров.	до 50
2.3.5.	За организацию и ведение ГО и ЧС	до 50
2.3.6.	За подготовку учреждения к новому учебному году	до 100
2.3.7.	Экономия энергоресурсов	до 50
2.3.8.	Выполнение мероприятий, направленных на экономию средств	до 50
2.3.9.	Организация и контроль работы технического персонала.	до 50
2.4.	Главный бухгалтер	
2.4.1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	до 50
2.4.2.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	до 50
2.4.3.	Качественное ведение документации	до 50
2.4.4.	За сложность и напряженность работы	до 50
2.4.5.	Работа с фондами (ПФ РФ, ФСС), ИФНС, с банком (клиент-банк)	до 50
2.4.6.	Выполнение финансовой дисциплины	до 50
2.4.7.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана.	до 50
2.4.8.	Соблюдение норм действующего законодательства РФ и НСО.	до 50
2.5.	Учебно – вспомогательный персонал	
2.5.1.	Бухгалтер, делопроизводитель, старший специалист по кадрам	
2.5.1.1.	Работа по ведению делопроизводства.	до 50
2.5.1.2.	За оформление документов для выплаты компенсации части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ.	до 50
2.5.1.3.	За работу по ведению платных услуг, безвозмездных пожертвований.	до 50

2.5.1.4.	За работу с ПФ РФ, с сайтами (ГМУ, закупки и др.)	до 100
2.5.1.5.	За организацию работы с поставщиками, качественное ведение документации (оформление договоров), контроль выполнения договоров.	до 50
2.5.1.6.	Выполнение финансовой дисциплины	до 50
2.5.1.7.	Соблюдение норм действующего законодательства РФ и НСО.	до 50
2.5.1.8.	Своевременная подготовка и ведение внешней документации с организациями - ЦЗН; - персонального учета данных; - автоматическая информационная система (АИС); - по воинскому учету; - пенсионного фонда; - соц. защита и др.	до 50
2.5.2.	Инженер	
2.5.2.1.	Содержание компьютерной техники в исправном состоянии	до 50
2.5.2.2.	Разработка программ решения простых задач, для использования в общеобразовательном учреждении	до 50
2.5.2.3.	Ведение сайта учреждения и его своевременное обновление	до 100
2.5.2.4.	Использование в работе различных компьютерных программ	до 50
2.5.2.5.	Соблюдение противопожарной безопасности, санитарного состояния	до 50
2.5.3.	Специалист в сфере закупок	
2.5.3.1.	Качественная подготовка документации для размещения в ЕИСИ об осуществлении закупок, документации о закупках, проектов контрактов	до 50
2.5.3.2.	Своевременное и качественное составление плана – графика и плана закупок и контроль их реализации	до 50
2.5.3.3.	Поддержание контрактов с поставщиками, переговоры с новыми партнерами	до 100
2.5.3.4.	Оперативное заключение договоров в соответствии с действующим законодательством РФ	до 50
2.5.3.5.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	до 50
2.6.	Физиолог, технолог	
2.6.1.	Выполнение натуральных норм питания	до 50
2.6.2.	Подготовка и сдача отчетной документации по питанию детей и сотрудников	до 50
2.6.3.	Обеспечение качественного питания, контроль качества питания, введение в рацион питания дошкольников новых блюд	до 50
2.6.4.	Помощь педагогам в подготовке родительских собраний и консультаций по питанию и использование ПК	до 50
2.6.5.	Участие в здоровьесберегающих мероприятиях	до 50
2.6.6.	Организация питания ГКП, детей с ОВЗ, питание сотрудников	до 50
2.7.	Обслуживающий персонал	
2.7.1	Младший воспитатель	
2.7.1.1.	Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания	до 50
2.7.1.2	Проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии требованиями СанПиН	до 50
2.7.1.3.	За увеличенный объём выполняемых работ, не входящий в должностные обязанности	до 50
2.7.1.4.	Эффективное взаимодействие с воспитателями	до 50
2.7.1.5.	Инициативность в деятельности	до 50

2.7.1.6	Сохранность материальных ценностей, спецодежды и рациональное их использование.	до 50
2.7.1.7.	Образцовое содержание группы.	до 50
2.7.1.8	Оперативность в подаче заявок по устранению технических неполадок	до 50
2.7.1.9.	Активное участие в ремонте групповых помещений.	до 100
2.7.1.10	Активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях.	до 50
2.7.1.11	Обеспечение требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда.	до 50
2.7.2	Работники кухни (повар, кухонный рабочий)	
2.7.2.1.	Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания	до 50
2.7.2.2.	Положительные отзывы сотрудников и родителей	до 50
2.7.2.3.	Содержание в образцовом порядке помещений, оборудования, посуды (пищеблока, подсобных помещений)	до 50
2.7.2.4.	Повышение профессионального мастерства с обучением	до 50
2.7.2.5.	Отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих служб	до 50
2.7.2.6.	Безупречное соблюдение санитарно-гигиенических норм, ТБ	до 50
2.7.2.7.	Рациональное использование и сохранность технологического оборудования, энергетических и водных ресурсов	до 50
2.7.2.8.	Сохранность материальных ценностей, спецодежды и рациональное их использование.	до 50
2.7.3.	Кастелянша	
2.7.3.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях в соответствии с СанПиН, правильное хранение постельного белья, детских костюмов и т.д., своевременно обеспечивать чистым бельем, салфетками, полотенцами группы, согласно графика.	до 50
2.7.3.2.	Качественное хранение мягкого инвентаря (постельное белье-матрасы, подушки, покрывала), шторы и т.д., оборудования и т.д., соблюдение правил ТБ на рабочем месте.	до 50
2.7.3.3.	Участие в общественной жизни коллектива.	до 50
2.7.3.4.	По итогам инвентаризационных проверок	до 50
2.7.3.5.	Своевременный ремонт мягкого инвентаря, своевременная замена, списание.	до 50
2.7.3.6.	Качество контроля за использованием, сохранностью мягкого инвентаря и спецодежды.	до 50
2.7.3.7.	Качество пошива спецодежды, карнавальных костюмов, постельного белья.	до 50
2.7.4	Машинист по стирке и ремонту белья	
2.7.4.1	Качественное выполнение работы, соблюдение ТБ при работе с оборудованием, содержание рабочего места в чистоте и порядке	до 50
2.7.4.2	Качественное содержание рабочего места, бережное отношение к оборудованию.	до 50
2.7.4.3.	Соблюдение санитарно – гигиенических требований правил по содержанию помещений прачечной	до 50

2.7.4.4.	Соблюдение правил ОТ и ТБ, ППБ	до 50
2.7.4.5.	Своевременный мелкий ремонт спецодежды, постельного белья, костюмов; качество утюжки белья	до 50
2.7.4.6.	Участие в общественной жизни коллектива.	до 50
2.7.5.	Уборщик служебных помещений, уборщик территории, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	
2.7.5.1.	Обеспечение качественной уборки закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами	до 50
2.7.5.2.	Проведение генеральных уборок	до 50
2.7.5.3.	Обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное извещение об имеющихся недостатках)	до 50
2.7.5.4.	Обязательный возврат ключей от всех помещений на вахту	до 50
2.7.5.5.	Совмещение обязанностей (летнее время – помощь в текущем ремонте, уборка незакрепленной территории в случае ЧС)	до 50
2.7.5.6.	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	до 50
2.7.5.7.	Обеспечение гигиенических условий содержания площадки под контейнеры ТБО учреждения	до 50
2.7.5.8.	Качественная и своевременная ежедневная уборка территории	до 50
2.7.5.9.	Интенсивная сезонная работа по уборке территории (уборка снега, листвы, содержание в порядке клумб, газонов)	до 100
2.7.5.10.	Учет, сохранность и содержание в надлежащем порядке инвентаря и спецодежды	до 50
2.7.5.11.	Обеспечение безопасности на территории ДОУ	до 50
2.7.5.12.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	до 50
2.7.5.13.	Содержание оборудования, мебели и помещений в надлежащем техническом состоянии	до 50
2.7.5.14.	Содержание сантехнического оборудования в исправном состоянии	до 50
2.7.5.15.	Содержание электрооборудования в исправном состоянии	до 50
2.7.5.16.	Учет и содержание в надлежащем порядке вверенного имущества	до 50
2.7.5.17.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок на территории учреждения	до 50
2.7.6.	Сторож	
2.7.6.1.	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, сохранность здания, имущества, территории.	до 50
2.7.6.2.	За качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдения ТБ на рабочем месте.	до 50
2.7.6.3.	Сохранность материальных ценностей в помещениях д/сада, отсутствие хищений, краж.	до 100
2.7.6.4.	Своевременное принятие необходимых мер при возникновении ЧС.	до 50
2.7.6.5.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 50
2.7.6.6.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	

2.7.7.	Вахтер	
2.7.7.1.	За качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение ТБ на рабочем месте	до 50
2.7.7.2.	Своевременность оповещения при возникновении ЧС.	до 50
2.7.7.3.	Сохранность материальных ценностей в помещениях д/сада, отсутствие хищений, краж.	до 50
2.7.7.4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 50
2.7.8.	Кладовщик	
2.7.8.1.	Ведение товарооборотной документации, контроль за сертификатами на продукты и ветеринарные свидетельства, выполнение объема поставленных продуктов своевременные сверки по продуктам питания (соответствие цен, качества поставляемых продуктов).	до 50
2.7.8.2.	Качественное ведение документации и своевременное предоставление отчетности	до 50
2.7.8.3.	Санитарное состояние кладовых, овощехранилища, соблюдение маркировки тары.	до 50
2.7.8.4.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях склада в соответствии с СанПиН,	до 50
2.7.8.5.	Участие в общественной жизни коллектива.	до 50
2.7.8.6.	По итогам инвентаризационных проверок	до 50

РАЗДЕЛ 3. Перечень нарушений, влияющих на уменьшение размера стимулирующих выплат для всех категорий работников до 100%

1.	Нарушения правил охраны жизни и здоровья детей	100%
2.	Невыполнение возложенных на работника должностных обязанностей или систематическое их неисполнение.	100%
3.	Нарушение правил внутреннего распорядка	100%
4.	Нарушение санитарно - эпидемиологического режима	100%
5.	Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности	100%
6.	Обоснованные жалобы родителей, поданных в письменном виде, на педагогов (низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.	100%
7.	Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.	100%
8.	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	100%
9.	Недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к детям	100%
10.	Нарушение правил культурно- этического поведения и субординации.	100%
11.	Случаев детского травматизма во время пребывания воспитанника в ДООУ	100%
12.	Порча имущества детского сада, действия приведшие к возникновению морального ущерба, несчастного случая, пожара, аварии.	100%
13.	Необоснованное нарушение режима дня детей группы.	100%
14.	Нарушение правил и норм по ОТ, производственной санитарии и ППБ.	100%
15.	За невыполнение приказа, распоряжения заведующего.	100%
16.	Использование рабочего времени в личных целях	100%

Раздел 4. Заключительное положение

- 4.1. Изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с учётом мнения профсоюзного комитета или представителя трудового коллектива и вводятся приказом заведующего МАДОУ № 25.
- 4.2. Срок действия настоящего Положения - ноябрь 2017 года - октябрь 2020 года.
- 4.3. В приказах по начислению компенсационных и стимулирующих выплат МАДОУ № 25 обязательно указание пунктов настоящего Положения.
- 4.4. Все доплаты и надбавки начисляются, согласно данному положению, за фактически отработанное время по приказу заведующего МАДОУ № 25.
- 4.5. Все выплаты стимулирующего характера начисляются в пределах ФОТ учреждения.