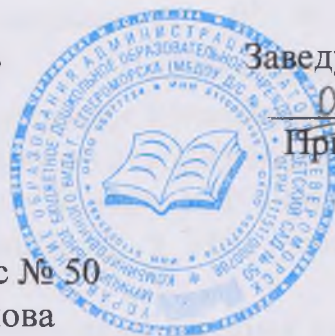


*Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение  
детский сад № 50 комбинированного вида  
г. Североморска*

***ПОЛОЖЕНИЕ***  
***о распределении стимулирующей части фонда  
оплаты труда работникам***  
***/ новая редакция /***

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
МБДОУ д/с № 50  
Протокол от 10.01.2019 № 01



УТВЕРЖДЕНО  
Заведующим МБДОУ д/с № 50  
О. А. Кузьменко  
Приказ от 14.01.2019 № 11

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО МБДОУ д/с № 50  
Л. П. Богданова  
12.01.2019

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 50 комбинированного вида г. Североморска

#### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 50 комбинированного вида г. Североморска (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Российской Федерации, органов местного самоуправления.
- 1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 50 комбинированного вида г. Североморска (далее - МБДОУ д/с № 50). Положение принимается Общим собранием работников, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.
- 1.3. Положение разработано в целях материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с № 50 в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в повышении мотивации по реализации инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. В МБДОУ д/с № 50 устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- за достижение показателей эффективности деятельности;
- за сложность, напряженность (интенсивность);
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы);
- единовременная выплата педагогу - молодому специалисту в размере шести должностных окладов (ставок заработной платы);
- ежемесячная доплата педагогу - молодому специалисту в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы) в течение первых трех лет работы;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы);
- премии:
  - за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
  - за выполнение особо важных или срочных работ;
  - единовременные выплаты.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера на единовременные выплаты не начисляются. Единовременные выплаты производятся по заявлению работника.

1.5. Стимулирующие выплаты за достижение показателей эффективности деятельности не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных критериев оценки эффективности деятельности, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя МБДОУ д/с № 50 в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель МБДОУ д/с № 50 вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

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

## 2. Порядок установления стимулирующих выплат

- 2.1. При наличии средств работникам МБДОУ д/с № 50 стимулирующая выплата производится ежемесячно.
- 2.2. Все основные документы для расчета заработной платы за текущий месяц сдаются в централизованную бухгалтерию управления образования к 16 числу текущего месяца, таким образом, для распределения стимулирующих выплат работникам за достижение показателей эффективности деятельности МБДОУ д/с № 50 рассматривается период с 16 числа прошедшего месяца по 15 число текущего месяца. При переносе даты сдачи документов в ЦБ, рассматриваемый период может меняться.
- 2.3. Лицам, не проработавшим полный расчетный период, стимулирующие выплаты распределяются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.
- 2.4. Стимулирование работников с учетом выполнения критериев оценки эффективности деятельности осуществляется по балльной системе. Критерии эффективности включают в себя показатели достижения эффективности деятельности, показатели сложности, напряженности (интенсивности) работы. (Приложение № 01).
- 2.5. Другие выплаты стимулирующего характера производятся в рублях.
- 2.6. Общая сумма стимулирующих выплат для распределения в данном месяце просчитывается муниципальным бюджетным учреждением образования централизованная бухгалтерия и сообщается заведующему МБДОУ д/с № 50 для распределения работникам. Отдельно рассчитываются стимулирующие фонды для педагогического персонала, для младших воспитателей, для медицинского и для прочего персонала.
- 2.7. Денежный вес (в рублях) каждого балла (для каждой категории работников МБДОУ д/с № 50), определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) запланированного на месяц, на общую сумму баллов работников.  
Расчет стоимости балла производится по формуле:  
$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$
 где  
S – стоимость одного балла;  
ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;  
N1, N2, ..., Nn – количество баллов.  
Такой расчет производится отдельно для трех категорий работников: для педагогического персонала, для младших воспитателей и для прочего персонала.

- 2.8. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику МБДОУ д/с № 50 за отчетный период показатель (денежный вес) балла умножается на сумму набранных баллов каждым работником.
- 2.9. Работнику **могут быть снижены** ежемесячные выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда, штрафные баллы определены отдельно для каждой категории работников. (Приложение № 01)
- 2.10. В случае, если распределение фонда стимулирующих выплат за достижение показателей эффективности деятельности невозможно распределить с использованием бальной системы, то распределение производится в рублях. С учетом мнения заведующего, представителя ППО.
- 2.11. Ежемесячные выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда **не производятся** педагогическим работникам за происшедший случай травматизма ребенка в рассматриваемом месяце.
- 2.12. Лишение работника ежемесячных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда согласуется с председателем ППО, оформляется в протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и утверждается приказом заведующего МБДОУ д/с № 50.
- 2.13. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом устанавливаются приказом органа управления образования.

### 3. Порядок и условия премирования

- 3.1. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников МБДОУ д/с № 50 в улучшении результатов работы дошкольного учреждения.
- 3.2. Премии в МБДОУ д/с № 50 выплачиваются за:
- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
  - за выполнение особо важных или срочных работ;
  - единовременные выплаты.
- 3.3. Премирование работников есть право, а не обязанность работодателя. Работник не может требовать выплату премии.
- 3.4. Единовременное премирование работников проводится при наличии средств в фонде заработной платы учреждения.
- 3.5. Премииальные выплаты производятся в рублях.
- 3.6. Предложение о премировании работников выносит заведующий детским садом. Предложение руководителя рассматривает Комиссия по

распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ д/с № 50.

- 3.7. Комиссия рассматривает результаты работы сотрудников дошкольного учреждения и основания для распределения единовременных выплат. (Приложении № 02).
- 3.8. Работнику могут быть снижены или не производиться премиальные выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда за грубое нарушение или неисполнение Устава МБДОУ д/с № 50, правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, инструкции по организации охраны жизни и здоровья детей в детском саду и на детской площадке.
- 3.9. Лишение работника премиальных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда производится за тот период, в котором было допущено нарушение в работе.
- 3.10. Лишение работника премиальных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда согласовывается с председателем ПОО и оформляется приказом заведующего.

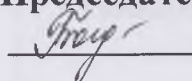
#### **4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ д/с № 50**

- 4.1. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБДОУ д/с № 50 (далее Комиссия), которая назначается приказом заведующего МБДОУ д/с № 50.
- 4.2. Основными задачами Комиссии являются:
  - ✓ обеспечение объективного и справедливого установления работникам МБДОУ д/с № 50 стимулирующих выплат;
  - ✓ оценка результатов деятельности работников МБДОУ д/с № 50 в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности и материалами самоанализа.
- 4.3. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее 3-х человек. В состав Комиссии включаются:
  - ✓ заместители руководителя МБДОУ д/с № 50;
  - ✓ председатель первичной профсоюзной организации.
- 4.4. При временном отсутствии членов комиссии, назначенных приказом, решение о замене члена комиссии принимает заведующий детским садом. При временном отсутствии председателя ППО, первичная профсоюзная

организация самостоятельно делегирует представителя для работы в Комиссии.

- 4.5. Любой работник МБДОУ д/с № 50 в свободное от работы время может по желанию присутствовать на заседании Комиссии без права совещательного голоса. Работники коллектива МБДОУ д/с 50 вправе представлять свои предложения по улучшению работы Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда заведующему детским садом.
- 4.6. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ д/с № 50 представленных в Приложении № 01 к настоящему Положению. Педагогические работники и младшие воспитатели заполняют рейтинговые листы, проводя самоанализ деятельности.
- 4.7. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием большинством голосов. Принятое решение оформляется протоколом, протокол подписывают все члены Комиссии.
- 4.8. Комиссия предоставляет протоколы заседания для согласования руководителю МБДОУ д/с № 50, заведующий детским садом утверждает результаты распределения стимулирующей части фонда оплаты труда приказом.
- 4.9. Работодатель не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определённых решений.
- 4.10. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию персональных данных работников, ставшую им известной в ходе заседаний Комиссии.
- 4.11. В летний период, в период массовых отпусков распределение стимулирующих выплат производится представителями администрации МБДОУ д/с № 50 с обязательным оформлением протоколов. Председатель ППО вправе ознакомиться с результатами распределения выплат стимулирующего характера за период его отпуска.

Составлены с учётом  
мнения ППО  
Председатель ППО МБДОУ д/с № 50

 /Л. П. Богданова/

### Приложение № 01

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 50 комбинированного вида г. Североморска

#### Критерии оценки эффективности деятельности заместителя заведующего (по образовательно-воспитательной работе)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой переподготовки и повышения квалификации)	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления и реализации образовательных программ, в рамках должностных обязанностей. (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	5
3.	Высокий уровень контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса (с соответствующим оформлением контроля).	до 5
4.	Своевременное заключение договоров. Организация курсовой подготовки и профессиональной переподготовки педагогов.	2
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	до 3
6.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	до 3
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение графиков, табелей работы, протоколов, участие в работе комиссий, взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
9.	Материальная ответственность.	2
10.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, очное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	до 7
11.	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Размещение методических материалов на сайте ДОУ.	3
12.	Организация инновационной деятельности:	до 7



	участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	
13.	Результативные выступления команд, педагогов, курируемых заместителем заведующего, в различных семинарах, конференциях, соревнованиях, конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на внутри садовском уровне,</li> <li>• на муниципальном уровне,</li> <li>• на областном уровне,</li> <li>• на федеральном уровне.</li> </ul>	2 3 4 5
14.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> <li>• на областном уровне,</li> <li>• на федеральном уровне.</li> </ul>	2 3
15.	Эффективная деятельность по реализации работы ДООУ с детьми с ОВЗ (ПМПК, разработка индивидуальных образовательных маршрутов, мероприятия и другое).	до 3
16.	Участие в разработке локальных актов учреждения. (Положений, правил и т.д.).	до 5
17.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО.	до 3
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по обеспечению безопасности**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой подготовки и профессиональной переподготовки)	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления и реализации мероприятий по обеспечению безопасности в рамках должностных обязанностей. (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	5
3.	Высокий уровень контроля (мониторинга) безопасности образовательно-воспитательного процесса (с соответствующим оформлением контроля).	до 4
4.	Своевременное заключение договоров, экономное расходование бюджетных средств.	2
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	до 3
6.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	до 2
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение графиков, табелей работы, протоколов, участие в работе комиссий, взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по	до 5

	благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	
9.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, очное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	до 10
10.	Работа с интернет – представительством. Размещение материалов на сайте ДОУ.	5
11.	Участие в разработке локальных актов учреждения. (Положений, правил и т.д.).	до 5
12.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО.	до 3
13.	Помощь администрации в решении кадровых проблем. 1 личная замена в группе-	2
<b>Штрафные баллы</b>		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
заместителя заведующего по АХЧ  
(административно-хозяйственной части)**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой подготовки и профессиональной переподготовки)	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части организации бытовых условий и охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках должностных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств). (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	5
3.	Осуществление контроля за состоянием помещений, прилегающей территории, технологического, электрооборудования.	2
4.	Своевременное заключение договоров. Экономное расходование бюджетных средств.	3
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	до 3
6.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений.	до 2
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
8.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение графиков работы, участие в работе комиссий, дополнительное взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 7
9.	Материальная ответственность.	5
10.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону (качественное проведение ремонтных работ, подготовка технологического оборудования, подготовка уборочного инвентаря и другое). Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	до 5
11.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО.	до 3
12.	Помощь руководителю в решении кадровых проблем. 1 личная замена –	1

Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
<i>1. Показатели эффективности организации работы</i>		
1.	Работа полный месяц (без отсутствия по различным причинам, кроме курсовой подготовки, профессиональной переподготовки)	3
2.	Показатель посещаемости детей группы (за полный прошедший месяц, <u>согласно нормы</u> ): <ul style="list-style-type: none"> <li>• сад 100 % и выше, ранний возраст 90 % и выше</li> <li>• сад 90 % и выше, ранний возраст 80 % и выше</li> </ul>	6 3
3.	Показатель заболеваемости воспитанников (за полный прошедший месяц) <ul style="list-style-type: none"> <li>• сад – ниже 1,8; ясли – ниже 2,3</li> <li>• сад – 1,9 – 2,5; ясли – 2,3 – 2,9</li> <li>• сад – 2,6 – 3; ясли – 3 – 3,6</li> </ul>	5 3 1
4.	Увеличение объема педагогической нагрузки, помощь администрации в решении кадровых вопросов (1 замена)	2
<i>1. Методическая работа, педагогическое мастерство</i>		
5.	- Участие в экспериментальной работе	до 3
	- Эффективная работа в творческих группах	до 4
	- Участие в работе клубов «мастерская успеха» и «дошкольная страна»	до 3
	- Разработка авторских программ	до 7
6.	Продуктивное участие в методических мероприятиях на уровне ДООУ (за 1 мероприятие): <ul style="list-style-type: none"> <li>- качественное проведение открытого занятия</li> </ul>	5
	- выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультация, другое	до 4
	- за призовые места в смотрах-конкурсах (1, 2, 3)	5, 4, 3
7.	Участие в работе ЦИПР (одно занятие)	2
	ПМПк	5
8.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (перечислить)	до 4

9.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий)	5	
10.	Участие в детских утренниках, в праздничных мероприятиях ДООУ (1 роль)	2	
11.	Посещение с детьми учреждений социального партнерства (1 мероприятие)	2	
12.	Инклюзия, согласно договору с социальной службой (2 посещения)	1	
13.	Наставничество (практикант, молодой специалист. Приказ по д/с, результативность)	2	
14.	Посещение ГМО (1 посещение)	1	
15.	Ходатайство заместителя заведующего по ОВР	до 10	
<i>2. Повышение авторитета и имиджа ДООУ, педагогический рост</i>			
<b>ОЧНОЕ УЧАСТИЕ</b>			
16.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) <ul style="list-style-type: none"><li>• на федеральном уровне</li><li>• на региональном уровне</li><li>• на муниципальном уровне</li></ul>	8 7 6	
17.	Результаты участия <u>работника</u> в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"><li>• на федеральном уровне (1,2,3,уч.)</li><li>• на региональном уровне (1,2,3,уч.)</li><li>• на муниципальном уровне (1,2,3,уч.)</li></ul>	15,13,11,9 13,11,9, 7 11,9,7, 5	
18.	Организация участия <u>воспитанников</u> в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"><li>• на федеральном уровне (1,2,3,уч.)</li><li>• на региональном уровне (1,2,3,уч.)</li><li>• на муниципальном уровне (1,2,3,уч.)</li><li>• на уровне детского сада (1,2,3,уч.)</li></ul>	15,13,11,9 13,11,9, 7 11,9,7, 5 9,7, 5, 3	
<b>ЗАОЧНОЕ УЧАСТИЕ</b>			
19.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) <ul style="list-style-type: none"><li>• на федеральном уровне</li><li>• на региональном уровне</li><li>• на муниципальном уровне</li></ul>	Не более 6 баллов за заочное участие	2
20.	Результаты участия <u>работника</u> в конкурсах профессионального мастерства <ul style="list-style-type: none"><li>• на федеральном уровне (1,2,3,уч.)</li><li>• на региональном уровне (1,2,3,уч.)</li><li>• на муниципальном уровне (1,2,3,уч.)</li></ul>		2
21.	Участие <u>воспитанников</u> в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"><li>• на федеральном уровне</li><li>• на региональном уровне</li><li>• на муниципальном уровне</li></ul>		2

22.	Наличие публикаций в периодических изданиях, в СМИ, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на региональном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	2
<i>3. Работа с родителями</i>		
23.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и <i>высокий уровень решения конфликтных ситуаций</i>	2
24.	Привлечение родителей к совместной деятельности (семейные праздники, устные журналы, конкурсы и т.п.) (перечислить)	до 5
25.	Своевременное обновление информации в родительских уголках, эстетичность (фотостенды, ширмы-раскладушки)	до 5
26.	- Участие в работе «Родительского клуба «Аистенок»» - Обеспечение присутствия родителей в работе клубов, общих собраний и др. 5 человек и выше	3 1
27.	Дополнительно	до 3
<i>4. Прочее</i>		
28.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
29.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений не только летом, подготовка к новому учебному году и т.п.).	до 10
<i>Штрафные баллы</i>		
30.	Наличие задолженностей родительской оплаты (Кроме социально- неблагополучных семей, которые систематически не платят. С ними другие формы работы.) (1 должник более 100 рублей)	- 1
31.	Низкая средняя посещаемость от нормы: Сад 75% и ниже (примерно 19-20 детей и ниже); Ясли 70 % и ниже (примерно 14-15 детей и ниже)	- 2
32.	Несвоевременная сдача документации, не качественное ведение документации	до - 3
33.	Несоблюдение санитарно-гигиенических норм в групповых помещениях	до - 3
34.	Нарушение режима дня, сетки занятий, циклограммы	до - 3
35.	Несоблюдение педагогической этики по отношению к участникам образовательного процесса	- 3
36.	Травма у ребенка	Полное снятие стимулирующих выплат за текущий месяц

**Критерии оценки эффективности деятельности педагога-специалиста**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
<i>2. Показатели эффективности организации работы</i>		
1.	Работа полный месяц (без отсутствия по различным	3

	причинам, кроме курсовой подготовки, профессиональной переподготовки)	
2.	Увеличение объёма педагогической нагрузки, помощь администрации в решении кадровых проблем (1 замена)	2
<i>5. Методическая работа, педагогическое мастерство</i>		
3.	- участие в экспериментальной работе	до 3
	- эффективная работа в творческих группах	до 4
	- участие в работе клубов «мастерская успеха» и «дошкольная страна»	до 3
	- разработка авторских программ	до 7
4.	Продуктивное участие в методических мероприятиях на уровне ДОУ (за 1 мероприятие):	
	- качественное проведение открытого занятия	5
	- выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультация, другое	до 4
	- за призовые места в смотрах-конкурсах (1, 2, 3)	5, 4, 3
5.	Участие в работе ЦИПР (1 занятие)	2
	ПМПк	5
6.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в кабинетах, студиях, залах. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (перечислить)	до 4
7.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий)	5
8.	Участие в детских утренниках, в праздничных мероприятиях ДОУ(1 роль)	2
9.	Посещение с детьми учреждений социального партнерства (1 мероприятие)	2
10.	Инклюзия, согласно договору с соц. службой (2 посещения)	1
11.	Наставничество (Практикант, молодой специалист. Приказ по д/с, результативность)	2
12.	Посещение ГМО (1 посещение)	1
13.	Ходатайство заместителя заведующего по ОВР	до 10
<i>6. Повышение авторитета и имиджа ДОУ, педагогический рост</i>		
<b>ОЧНОЕ УЧАСТИЕ</b>		
14.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) Очное	

	участие.		
	• на федеральном уровне		8
	• на региональном уровне		7
	• на муниципальном уровне		6
15.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства. Очное участие.		
	• на федеральном уровне (1,2,3,уч.)		15, 13, 11, 9
	• на региональном уровне (1,2,3,уч.)		13, 11, 9, 7
	• на муниципальном уровне (1,2,3,уч.)		11, 9, 7, 5
16.	Организация участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. Очное участие.		
	• на федеральном уровне (1,2,3,уч.)		15, 13, 11, 9
	• на региональном уровне (1,2,3,уч.)		13, 11, 9, 7
	• на муниципальном уровне (1,2,3,уч.)		11, 9, 7, 5
	• на уровне детского сада (1,2,3,уч.)		9, 7, 5, 3
<b>ЗАОЧНОЕ УЧАСТИЕ</b>			
17.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) Заочное участие.	Не более 6 баллов по 4 пунктам	2
	• на федеральном уровне		
	• на региональном уровне		
	• на муниципальном уровне		
18.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства. Заочное участие.		2
	• на федеральном уровне (1,2,3,уч.)		
	• на региональном уровне (1,2,3,уч.)		
	• на муниципальном уровне (1,2,3,уч.)		
19.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. Заочное участие.		2
	• на федеральном уровне		
	• на региональном уровне		
	• на муниципальном уровне		
20.	Наличие публикаций в периодических изданиях, в СМИ, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта		2
	• на федеральном уровне		
	• на региональном уровне		
	• на муниципальном уровне		
<b>7. Работа с родителями</b>			
21.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		до 3
22.	Привлечение родителей к совместной деятельности (семейные праздники, устные журналы, конкурсы и т.п.)(перечислить)		до 5
23.	Своевременное обновление информации в родительских уголках (фотостенды, ширмы-раскладушки) (перечислить)		до 5
24.	Участие в работе «Родительского клуба «Аистенок»»		3
<b>8. Прочее</b>			
25.	Ведение общественной работы. Участие в работе		до 3

	органов самоуправления.	
26.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений, подготовка к новому учебному году и т.п.)	до 10
27.	Материальная ответственность (на основании договора о материальной ответственности)	1
28.	Дополнительно	до 3
<i>Штрафные баллы (по результатам контроля – за каждый конкретный случай)</i>		
29.	Несвоевременная сдача документации, не качественное ведение документации	до - 3
30.	Несоблюдение санитарно-гигиенических норм в кабинетах, студиях, залах	до - 3
31.	Нарушение режима дня, сетки занятий, циклограммы	до - 3
32.	Несоблюдение педагогической этики по отношению к участникам образовательного процесса	- 3
33.	Травма у ребенка	Полное снятие стимулирующих выплат за текущий месяц

**Критерии оценки эффективности деятельности  
младшего воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без больничных листов и отпусков, другие причины)	2
2.	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	1
3.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН</li> <li>• содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения)</li> </ul>	3
		2
4.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, группы	2
5.	Показатель посещаемости детей группы (за полный прошедший месяц, согласно нормы): <ul style="list-style-type: none"> <li>• сад 100 % и выше, ранний возраст 90 % и выше</li> <li>• сад 90 % и выше, ранний возраст 80 % и выше</li> </ul>	2
		1
6.	Показатель заболеваемости воспитанников (за полный прошедший месяц) <ul style="list-style-type: none"> <li>• сад – ниже 1,8; ясли – ниже 2,3</li> <li>• сад – 1,9 – 2,5; ясли – 2,3 – 2,9</li> <li>• сад – 2,6 – 3; ясли – 3 – 3,6</li> </ul>	3
		2
		1
7.	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	2
8.	Выполнение карантинных мероприятий	1



9.	Активная помощь воспитателям в организации жизнедеятельности воспитанников. Помощь воспитателям в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, в подготовке и проведении занятий. (По ходатайству сотрудников + 1 балл)	1
10.	Помощь администрации в решении кадровых вопросов. 1 замена -	1
11.	Выполнение норм охраны труда, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда	2
12.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	2
13.	Активное участие в мероприятиях ДОУ (уборки, субботники, ремонтные работы, конкурсы, развлечения, праздники, роль в утреннике – 2 балла и т.д.)	до 5
Штрафные баллы		
14.	Низкая средняя посещаемость от нормы: Сад 75% и ниже (примерно 19-20 детей и ниже); Ясли 70 % и ниже (примерно 14-15 детей и ниже)	- 2
15.	Несоблюдение санитарно-гигиенических норм в групповых помещениях, невыполнение должностных обязанностей	до - 5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
старшей медицинской сестры**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой переподготовки и повышения квалификации)	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления и реализации мероприятий по обеспечению организации питания воспитанников, соблюдения требований СанПиН, лечебно-оздоровительной деятельности в рамках должностных обязанностей. (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	5
3.	Эффективная работа по повышению посещаемости воспитанников	до 5
4.	Осуществление контроля за своевременностью внесения родительской платы	2
5.	Высокий уровень контроля (мониторинга) санитарно-гигиенического, оздоровительного процессов, работы по организации питания воспитанников (с соответствующим оформлением контроля).	до 7
6.	Своевременное заключение договоров, экономное расходование бюджетных средств.	2
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	до 5
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (сбор денег за питание сотрудников, табелей работы, протоколов, участие в работе комиссий, взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
10.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, очное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	до 10
11.	Работа с интернет – представительством. Размещение материалов на сайте ДОУ.	до 5

12.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО.	до 3
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
заведующего медицинским блоком, врача-педиатра**

1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления и реализации мероприятий по обеспечению лечебно-оздоровительной деятельности в рамках должностных обязанностей. (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	до 5
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 5
3.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение протоколов, участие в работе комиссий, взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
5.	Повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, очное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	до 10
6.	Работа с интернет – представительством. Размещение материалов на сайте ДОО.	до 5
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
секретаря руководителя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой подготовки и профессиональной переподготовки)	3
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления документации.	3
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка документации, оперативное оформление информации).	до 3
4.	Выполнение работ по пенсионному и медицинскому страхованию сотрудников	до 2
5.	Выполнение работ по учету военнообязанных лиц.	до 2
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3

7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение графиков, таблиц работы, протоколов, участие в работе комиссий, взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, в субботниках, в уборках, заправка катриджей и т.д.).	до 10
8.	Интенсивность труда, связанная с разъездами.	3
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
делопроизводителя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любой причине, кроме курсовой подготовки и профессиональной переподготовки)	3
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части оформления документации	3
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка документации, оперативное оформление информации)	до 3
4.	Выполнение работ по взаимодействию с центром занятости населения	до 2
5.	Выполнение работ по пенсионному и медицинскому страхованию	до 2
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (ведение графиков, протоколов, участие в работе комиссий, взаимодействие со сторонними организациями, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, в субботниках, в уборках, заправка катриджей и т.д.)	до 10
8.	Интенсивность труда, связанная с разъездами	3
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
заведующего складом**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без отсутствия по различным причинам, кроме курсовой подготовки и профессиональной переподготовки)	3
2.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части качества продуктов питания (в рамках должностных обязанностей). (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	3
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации).	до 3

4.	Своевременное заключение договоров. Расчет необходимого количества продуктов питания при планировании закупок. Экономное расходование бюджетных средств.	до 5
5.	Обеспечение безопасности технологического процесса. Контроль за бесперебойной работой холодильного оборудования кладовых помещений.	2
6.	Материальная ответственность.	4
7.	Ведение журнала регистрации транспортных средств и лиц, посещающих пищеблок. Обеспечение контрольно-пропускного режима.	2
8.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, взаимодействие со сторонними организациями, личное участие в проведении ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
10.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО. Взаимодействие с ЦБ.	до 3
<b>Штрафные баллы</b>		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
заведующего производством**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без дней отсутствия по любым причинам)	3
2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб со стороны проверяющих органов, родителей (законных представителей), сотрудников в части организации питания детей и работников ДОУ (в рамках должностных обязанностей). (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	3
3.	Эффективная работа по разработке и реализации системы безопасности пищевой продукции (ХАССП; инновационная деятельность)	до 5
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное ведение документации, наличие в помещениях пищеблока инструкций связанных с профессиональной деятельностью.	до 3
5.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи, графика закладки продуктов).	3
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
8.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, очное участие в конкурсах, показ мастер-классов на родительских собраниях и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	3
9.	Получение и доставка на личном транспорте хозяйственных материалов, документации, в случае отсутствия транспортных средств УО.	до 3
10.	Обеспечение безопасности технологического процесса. Своевременное устранение неполадок, ремонт технологического оборудования.	до 5

11.	Помощь администрации в решении кадровых проблем (организация замены работника силами сотрудников пищеблока – всего 3 балла, 1 личная замена – 1 балл в день)	
<b>Штрафные баллы</b>		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
повара**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без отсутствия по различным причинам, кроме курсовой подготовки)	3
2.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части организации питания детей и работников ДОУ (в рамках должностных обязанностей). (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	3
3.	Обеспечение наличия контрольного блюда при выдаче пищевой продукции.	2
4.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд для воспитанников в соответствии с медицинскими показаниями.	до 3
5.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи, графика закладки продуктов).	до 3
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 5
8.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, очное участие в конкурсах, показ мастер-классов на родительских собраниях и др.). Реализация планов сетевого взаимодействия.	до 5
9.	Помощь администрации в решении кадровых проблем ( 1 замена – 0,5 балла в день)	до 5
<b>Штрафные баллы</b>		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
кухонного рабочего**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без пропусков по различным причинам)	3
2.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов и обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников в части соблюдения санитарно-гигиенического режима в помещениях пищеблока (в рамках должностных обязанностей). (При наличии предписания, баллы не ставятся весь период до устранения замечаний).	3
3.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ при отсутствии средств механизации.	3
4.	Чистка овощей вручную, в случае поломки электрооборудования.	до 4
5.	Работа в период особого санитарно-эпидемиологического режима	до 3
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории,	до 5

	личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	
8.	Помощь администрации в решении кадровых проблем. 1 личная замена –	2
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
кастелянии, оператора стиральных машин,  
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без пропусков по различным причинам)	3
2.	Отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала, обоснованных жалоб работников учреждения	3
3.	Помощь в одевании детей	2
4.	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды	до 4
5.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ для детей	до 3
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 7
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

**Критерии оценки эффективности деятельности  
рабочего, вахтера, дворника, сторожа**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа полный месяц (без пропусков по различным причинам)	3
2.	Отсутствие замечаний со стороны медицинского персонала, обоснованных жалоб работников учреждения	3
3.	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды	до 4
4.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ для детей	до 3
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 3
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение дополнительных работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, в субботниках, в уборках и т.д.).	до 7
Штрафные баллы		
	Несоблюдение должностных обязанностей (при наличии фиксации нарушений в листе контроля, других документах)	до -5

к Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 50 комбинированного вида г. Североморска

**Основания к рассмотрению результатов работы сотрудников для премирования**

Категории работников	Критерии	Размер выплат (руб.)
<b>Административно-управленческий персонал</b>  Заместитель заведующего	Качественное и ответственное отношение к выполняемой работе	до 4000
	Высокий уровень предоставляемых воспитательно-образовательных услуг (позитивная динамика показателей выполнения образовательной программы по сравнению с предшествующим периодом)	до 3000
	Высокие результаты методической деятельности педагогического коллектива образовательного учреждения (доля педагогических работников, обобщивших собственный педагогический опыт на различных методических мероприятиях институционального, муниципального, регионального уровней, наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и т.п.)	до 3000
	Участие МБДОУ д/с № 50 в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ и т.п.	до 3000
	Наличие регулярно обновляемого сайта МБДОУ д/с № 50, неукоснительное соблюдение нормативных требований по ведению сайта.	до 4000
	Повышение уровня материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса, внедрение информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс.	до 2000
	Эстетическое оформление МБДОУ д/с № 50, территории учреждения.	до 2000
	Количество мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (праздники	до 1000
	здоровья, спартакиады, дни здоровья, пешие	

	прогулки и т.д.) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года	
	Прохождение проверки без замечаний со стороны контролирующих органов	до 1000
<b>Педагогический персонал</b>  Воспитатели, Педагог-психолог, Инструктор по физкультуре, Музыкальный руководитель, Учитель-логопед, Учитель-дефектолог	Высокий уровень исполнительской дисциплины педагога (своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности, выполнение плана работы)	до 3000
	Высокий уровень предоставляемых воспитательно-образовательных услуг (позитивная динамика показателей выполнения образовательной программы по сравнению с предшествующим периодом)	до 3000
	Освоение и результативность использования современных педагогических технологий в образовательном процессе и методик воспитания (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих и т.д.), технологий педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции (позитивная динамика результатов деятельности)	до 3000
	Методический потенциал педагога (наличие собственных методических и дидактических разработок, применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе на институциональном, муниципальном, региональном, всероссийском уровнях)	до 3000
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (количество методических мероприятий: мастер-классов, открытых занятий; выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество, участие в профессиональных конкурсах на всех уровнях)	до 1000
	Результативность участия в конкурсах различного уровня (лично, семьи детей, дети)	до 2000
	Результативная работа с детьми, имеющими особые образовательные потребности (кружки, инновационные формы образовательной деятельности)	до 3000
	Качество действий педагогического работника, обеспечивающих установление	до 2000



	контакта с детьми, родителями, умение выработать стратегию взаимодействия с людьми, организовать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей	
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b> Заместитель заведующего по АХЧ, Заведующий складом, Старшая медицинская сестра, Секретарь руководителя, Делопроизводитель, Заведующий медицинским блоком, Врач-педиатр	Своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности, выполнение плана работы (отсутствие замечаний, нарушений по ведению документации, сроков предоставления отчетности)	до 1000
	Качество действий работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности нормативных правовых документов для решения профессиональных задач	до 3000
	Внедрение, применение в работе автоматизированных программ, баз данных	до 2000
	Обеспечение комплексной безопасности МБДОУ д/с № 50 (пожарной, санитарно-эпидемиологической, электробезопасности, обеспечение качественной деятельности по охране труда, гражданской обороне)	до 4000
<b>Младший обслуживающий персонал</b> Младший воспитатель, кастелянша, Оператор стиральных машин, Заведующий производством, Повар, Кухонный рабочий, Уборщик служебных помещений, Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания, Сторож, Вахтер, Дворник	Своевременное и качественное выполнение обязанностей в соответствии с должностными требованиями и требованиями СанПиН	до 3000
	Обеспечение комплексной безопасности МБДОУ д/с № 50 (пожарной, санитарно-эпидемиологической, электробезопасности, обеспечение качественной деятельности по охране труда, гражданской обороне)	до 4000
<b>Для всех категорий работников единовременные выплаты</b>	К юбилейной дате работы в дошкольном учреждении: 10 лет, 15 лет, 20 лет, 25 лет	1 000
	К юбилейной дате дня рождения: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет	1 000