

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Белоснежка» муниципального образования город Ноябрьск

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МБДОУ «Белоснежка»  
от «27» апреля 2022 г. № 96-од

**ПОРЯДОК  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ И УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«БЕЛОСНЕЖКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД НОЯБРЬСК**

РАССМОТРЕНО  
На Управляющем совете  
Протокол  
от «22» апреля 2022 г. № 5

УЧТЕНО  
Мотивированное мнение  
Первичной профсоюзной организации  
Протокол от «26» апреля 2022 г. № 9

ПРИНЯТО  
На Общем собрании работников  
МБДОУ «Белоснежка»  
Протокол от «27» апреля 2022 г. № 6

**ПОРЯДОК  
определения и установления выплат стимулирующего характера работникам  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Белоснежка»  
муниципального образования город Ноябрьск  
(в новой редакции)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок определения и установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Белоснежка» муниципального образования город Ноябрьск (далее – Порядок, МБДОУ «Белоснежка», стимулирующие выплаты) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Ноябрьска от 22.01.2019 № П-42 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, муниципального образования город Ноябрьск», приказом МБДОУ «Белоснежка» от 28.01.2019 № 16-од «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Белоснежка» муниципального образования город Ноябрьск», приказом МБДОУ «Белоснежка» от 13.11.2020 № 241-од «О внесении изменений в Положение «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Белоснежка» муниципального образования город Ноябрьск».

1.2. Настоящий Порядок разработан в целях развития кадрового потенциала работников МБДОУ «Белоснежка», мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

1.3. Разработка показателей и критериев оценки эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.4. Для установления работникам МБДОУ «Белоснежка» выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) в МБДОУ «Белоснежка» создается комиссия по установлению выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Белоснежка» муниципального образования город Ноябрьск (далее – комиссия).

1.5. Комиссия является коллегиальным совещательным органом по вопросам установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Белоснежка».

1.6. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется на основании приказа заведующего МБДОУ «Белоснежка».

1.7. Состав комиссии избирается Общим собранием работников МБДОУ «Белоснежка» и утверждается приказом заведующего МБДОУ «Белоснежка». В состав комиссии входят представители Управляющего совета, первичной профсоюзной организации и трудового коллектива.

1.8. Комиссию возглавляет председатель комиссии, избираемый на первом заседании комиссии открытым голосованием из числа членов комиссии простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов комиссии. Председатель комиссии назначает заместителя председателя комиссии, секретаря комиссии.

1.9. Организационной формой работы комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости.

1.10. На заседании комиссии вправе присутствовать руководители структурных подразделений МБДОУ «Белоснежка».

1.11. Заседания комиссии назначает и ведет председатель комиссии, а в его отсутствие – заместитель председателя комиссии. Подготовку и организацию заседаний комиссии осуществляет секретарь комиссии. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании.

1.12. Решение комиссии принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов комиссии. При голосовании каждый член комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов.

Решение комиссии оформляется протоколом и направляется заведующему МБДОУ «Белоснежка» для издания соответствующего приказа.

1.13. Деятельность комиссии осуществляется в соответствии с принципами коллегиальности, равноправия, открытости, публичности, независимости оценки деятельности, обоснованности оценки, направленности деятельности на дальнейшее инновационное развитие МБДОУ «Белоснежка».

## **2. Порядок определения и установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам МБДОУ «Белоснежка» при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев оценки эффективности труда:

2.1.1. Для педагогических работников (кроме заместителей руководителя):

1.1. реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты воспитанников (обучающихся), педагогические проекты, социальные проекты и др.) – 4%;

1.2. участие в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений воспитанников – 1%;

1.3. организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников – 5%:

- организация совместных праздников, развлечений, спортивных соревнований, викторин, мастер-классов и т.д. – 3%;

- организация совместных походов в кино, МРЦ, на театрализованные представления, экскурсии – 2% .

1.4. организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы – 2%;

1.5. создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов, групповых и др.) – 3%;

1.6. создание и развитие технологических и информационных ресурсов – 7%:

- мультимедийные презентации – 4%;

- слайд-фильмы – 2%;

- компьютерно-дидактические игры – 1%.

1.7. подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада и страницах учреждения в социальных сетях (телеграмм, Вконтакте и др.) – 3%;

1.8. выполнение плана родительской платы – 2%;

1.9. выполнение индекса здоровья – 3%.

2.1.2. Заместителей руководителя:

1.1. организационно-управленческая деятельность (обеспечение информационной открытости образовательной организации, внедрение современных механизмов управления и др.) – 8%;

1.2. обеспечение доступности и качества обучения и воспитания – 9%;

1.3. финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина (развитие механизмов формирования бюджета и эффективность использования средств, привлечение дополнительных финансовых средств на развитие образовательной организации, в том числе – 20%:

– увеличение количества платных услуг, оказываемых образовательной организацией (прирост к предыдущему году не менее 1 единицы – 5%);

– увеличение объема средств, полученных от оказания платных услуг (положительная динамика увеличения объема дохода от оказания платных услуг к предыдущему отчетному периоду – 3%);

– увеличение доли детей, являющихся воспитанниками дошкольной образовательной организации, охваченных платными услугами, от численности всех воспитанников дошкольной образовательной организации (положительная динамика увеличения доли детей к предыдущему отчетному периоду – 10%);

– увеличение количества детей, не являющихся воспитанниками дошкольной образовательной организации, охваченных платными услугами (положительная динамика увеличения количества детей к предыдущему отчетному периоду, %), динамика развития материального состояния образовательной организации и инфраструктуры, и др.) – 2% от должностного оклада;

1.4. деятельность, направленная на работу с кадрами – 9%;

1.5. своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов – 11%;

1.6. выполнение дополнительных работ – 10%;

1.7. подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада и страницах учреждения в социальных сетях (инстаграм, Вконтакте и др.) – 3%.

2.1.3. Старшего воспитателя:

1.1. реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты воспитанников, педагогические проекты, социальные проекты и т.д.) – 4%:

- групповые и индивидуальные проекты воспитанников – 1%;

- педагогические проекты, социальные проекты – 3%;

1.2. участие в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений воспитанников – 2%;

1.3. организация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников – 4%;

1.4. организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы – 2%;

1.5. организация элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов и др.) – 4%;

- создание элемента – 3%;

- обновление элемента – 1%.

1.6. создание и развитие технологических и информационных ресурсов (динамика состояния инфраструктуры образовательной организации) – 10%;

1.7. деятельность, направленная на работу с кадрами – 4%.

2.1.4. Для работников (служащие и рабочие):

1.1. Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, соблюдение норм СанПиНа – 6%;

1.2. Участие в благоустройстве ДОУ (территория, групповые и помещения общего пользования ДОУ) – 5%:

- благоустройство территории ДОУ – 3%;

- благоустройство помещений групповых и помещений общего пользования ДОУ – 2% .

1.3. Выполнение работ не связанных с основной должностной обязанностью – 3%:

- курьерские поручения – 1 %;

- оказание помощи в осуществлении режимных моментов групп – 2%.

1.4. Экономное расходование воды и электроэнергии – 4%:

- экономное расходование воды – 2%;

- экономное расходование электроэнергии – 2%.

1.5. Руководство и участие в комиссиях, временных коллективах различного уровня; временных экспертных и творческих группах на уровне ДОУ – 3%;

1.6. Отсутствие замечаний в ходе административных проверок. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. Соблюдение профессиональной этики – 6%;

1.7. Сохранность материально-технической базы ДОУ – 3%.

2.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается **ежемесячно** решением комиссии **на основании подтверждающих деятельность документов** и выплачивается на основании приказа заведующего МБДОУ «Белоснежка» **при наличии средств на данные выплаты.**

2.3. Максимальный размер надбавки за интенсивность труда у специалистов, служащих, рабочих составляет до 30%, у заместителей руководителя – до 70% от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ (далее – премия) устанавливается работникам МБДОУ «Белоснежка» по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда с учетом особенностей и показателей:

2.4.1. Для педагогических работников (кроме заместителей руководителя):

1.1. победы в очных конкурсах, смотрах на уровне округа, города, России – 40%;

- всероссийские – 20%;

- окружные – 11%;

- городские – 9%.

1.2. участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения – 25%:

- проведение и участие в ГМО – 13%;

- проведение и участие в открытых мероприятиях ДОУ и города – 12%;

1.3. оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, реализация которых имеет важное значение для МБДОУ «Белоснежка» – 17%;

1.4. деятельность направленная на инновационное развитие, повышение эффективности деятельности МБДОУ «Белоснежка» – 10%.

1.5. Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение приказов, распоряжений, решений Педагогических советов и т.д.) – 8%.

2.4.2. Для заместителей руководителя:

1.1. оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, реализация которых имеет важное значение для системы образования муниципального образования – 50%:

- участие в работе региональных онлайн, офлайн площадок – 15%;

- участие в создании статистических баз данных по дошкольному образованию – 25%;

- участие в создании статистической базы данных по дополнительному образованию детей дошкольного возраста – 10%.

1.2. действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, муниципального образования результативную деятельность и повышение эффективности управления – 50%:

- ведение базы ПФДО ЯНАО – 30%;

- участие в мероприятиях по оценке качества дошкольного образования ЯНАО – 20%.

**2.4.3. Для старшего воспитателя:**

1.1. победы в очных конкурсах, смотрах на уровне округа, города, России – 40%;

1.2. участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения – 25%;

1.3. оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, реализация которых имеет важное значение для МБДОУ «Белоснежка» – 25%;

1.4. иные действия, направленные на инновационное развитие, повышение эффективности деятельности МБДОУ «Белоснежка» – 10%.

**2.4.4. Для работников (служащие и рабочие):**

1.1. Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ – 10%;

1.2. Соблюдение норм СанПиНа – 8%;

1.3. Выполнение работ не связанных с основной должностной обязанностью – 8%:

- курьерские поручения – 3%;

- оказание помощи в осуществлении режимных моментов групп – 5%.

1.4. Своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников – 6%;

1.5. Своевременная и качественная подготовка запрашиваемой информации по направленной деятельности, проектов и приказов – 12%;

1.6. Выполнение дополнительных работ (совмещение, замещение) – 12%;

1.7. Руководство и участие в комиссиях, временных коллективах различного уровня;

- временных экспертных группах на уровне ДОУ – 12%:

- руководство и участие в комиссиях ДОУ – 7%;

- участие во временных экспертных группах – 5%.

1.8. Выполнения плана посещаемости группы, ДОУ – 12%;

1.9. Отсутствие замечаний в ходе административных проверок – 5%;

1.10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников – 6%;

1.11. Соблюдение профессиональной этики – 9%.

2.5. Премия устанавливается единовременно решением комиссии на основании подтверждающих деятельность документов и выплачивается на основании приказа заведующего МБДОУ «Белоснежка».

2.6. Максимальный размер премии составляет до 100% от должностного оклада работника МБДОУ «Белоснежка» с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Конкретный размер премии определяется по показателям, указанным в п. 2.4 настоящего Порядка, и исчисляется в процентном отношении к должностному окладу соответствующего работника при наличии средств в МБДОУ «Белоснежка» на данные выплаты.

2.8. Вопрос о снятии (или неустановлении) стимулирующих выплат выносится на рассмотрение комиссии на основании приказа МБДОУ «Белоснежка» о дисциплинарном взыскании работнику МБДОУ «Белоснежка» (при наличии дисциплинарного взыскания).

### **3. Порядок определения и установления выплат за качество выполняемых работ**

3.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

– надбавка за наличие квалификационной категории;

– надбавка за наличие ведомственного знака отличия;

– надбавка за наличие почетного звания, ученой степени;

– надбавка за наличие государственной награды.

3.2. Надбавка за наличие квалификационной категории выплачивается ежемесячно педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276:

– первая квалификационная категория – 9% от должностного оклада (ставки);

– высшая квалификационная категория – 15% от должностного оклада (ставки).

3.3. В случае, если у работника нагрузка составляет более 1 ставки, то надбавка за наличие квалификационной категории начисляется с учетом нагрузки.

3.4. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия устанавливается ежемесячно работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР в размере 9% от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более чем на одну ставку, заместителям руководителя в размере 2 000 рублей.

3.5. Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается работникам ежемесячно:

– при наличии почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук в размере 117% от должностного оклада (ставки), заместителям руководителя в размере 12 200 рублей.

– при наличии почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук в размере 87% от должностного оклада (ставки), заместителям руководителя в размере 8 000 рублей.

3.6. Надбавка за наличие государственной награды устанавливается работникам ежемесячно при наличии государственной награды в размере 57% от должностного оклада (ставки), заместителям руководителя в размере 4 000 рублей.

3.7. При возникновении у работника права на получение двух и более ежемесячных надбавок за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды ему устанавливается одна ежемесячная надбавка к должностному окладу, ставке заработной платы по одному из оснований по выбору работника.

3.8. Надбавка за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», государственной награды производится по основному месту работы на фактическую нагрузку, но не более, чем на 1 ставку.

#### **4. Порядок определения и установления выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

4.1. При установлении выплаты за выслугу лет для работников МБДОУ «Белоснежка», отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников образования, учитывается стаж педагогической работы. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

4.2. Выплата за выслугу лет устанавливается работнику при наличии (достижении) определенного стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, в который включаются: время работы в организациях по профилю деятельности МБДОУ «Белоснежка»; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в МБДОУ «Белоснежка» в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет.

4.3. Выплата за выслугу лет выплачивается работникам ежемесячно при наличии стажа работы более 10 лет в размере 3% от должностного оклада (ставки).

4.4. В случае если у работника нагрузка составляет более 1 ставки, то надбавка за выслугу лет начисляется с учетом нагрузки.

4.5. Выплата за выслугу лет устанавливается решением комиссии по установлению стажа, созданной в МБДОУ «Белоснежка», на основании подтверждающих деятельность документов и выплачивается на основании приказа заведующего МБДОУ «Белоснежка».

4.6. Для изменения размера оплаты труда работника МБДОУ «Белоснежка» в связи с изменением стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

– при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

– при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

– при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

## **5. Порядок определения и установления премиальных выплат по итогам работы**

5.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год, учебный год) (далее – премия за период) выплачивается работникам МБДОУ «Белоснежка» (кроме заместителей руководителя) в процентном отношении к должностному окладу на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников:

5.1.1. Для педагогических работников (кроме заместителей руководителя):

1.1. подготовка воспитанников, добившихся высоких результатов на конкурсах, фестивалях различного уровня: институциональном, городском, окружном, Всероссийском, Международном за отчетный период – 12%:

- Всероссийские и Международные конкурсы, фестивали – 7%;

- городские и окружные конкурсы, фестивали – 2%;

- институциональные конкурсы и фестивали – 3%.

1.2. проведение открытых мероприятий на институциональном и городском уровне при положительных результатах; участие на ГМО за отчетный период – 8%;

1.3. организация мероприятий значительно влияющих на развитие и имидж ДОУ – 16%;

- реализация социальных проектов – 5%;

- развитие инновационного процесса в оказании образовательных услуг – 4%;

- внедрения современных образовательных технологий – 4%;

- создание условий, направленных на эффективную реализацию программы развития ДОУ – 3%.

1.4. очное (заочное) участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня: институциональном, муниципальном, региональном, всероссийском; участие в педагогических часах – 6%;

1.5. представление педагогического профессионального опыта в печатных изданиях различного уровня – 6%;

1.6. работа в группах раннего возраста в период адаптации – 3%;

1.7. выполнение работ по производственной необходимости (участие в ремонтных работах, курьерских поручениях и др.) – 3%;

1.8. выполнение дополнительных работ (совмещение, замещение) обеспечивающих стабильность педагогического процесса – 3%;

1.9. участие в благоустройстве ДОУ (территория, групповые и помещения общего пользования ДОУ) – 9%;

1.10. руководство и участие в комиссиях, временных коллективах различного уровня; временных экспертных, творческих группах на уровне ДОУ, города, округа (в том числе практики студентов на основании договоров и отчетов о прохождении практики) – 12%:

- руководство и участие в комиссиях, временных коллективах различного уровня – 6%;

- руководство и участие в творческих группах на уровне ДОУ, города – 6%;

- активная работа в составе коллегиальных органах управления (управляющие советы, наблюдательный совет, педагогический совет, психолого – педагогический консилиум – постоянный член) – 2%;

1.11. выполнение плана посещаемости группы – 6%;

1.12. личное участие в спортивных и творческих институциональных и городских мероприятиях – 8%;

1.13. отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на санитарное состояние помещений группы, проведения режимных моментов, образовательной деятельности, высокий уровень решения конфликтных ситуаций – 8%.

5.1.2. Для заместителей руководителя премия за период (месяц, квартал, год, учебный год) устанавливается в процентном отношении к должностному окладу за успешное выполнение (достижение) следующих показателей эффективности деятельности (работы) и качества труда:

1.1. достижение высоких результатов по итогам квартала, календарного, учебного года, мониторинговых процедур и т.д. – 10%;

1.2. организация и проведение мероприятий на городском, региональном и всероссийском уровнях при положительных результатах, повлиявших на развитие образовательной организации и системы образования города – 10%:

- муниципальный уровень – 3%;

- региональный и всероссийский уровень – 7%;

1.3. достижение наивысшего результата рейтинга организаций по оценке эффективности деятельности – 10%;

1.4. личное достижение руководителя по итогам конкурсных мероприятий – 20%;

1.5. руководство временными экспертными, творческими группами и т.п. – 20%;

1.6. юбилейные даты образовательной организации – 10%;

1.7. отсутствие предписаний контрольных и надзорных служб – 20%.

5.1.3. Старшего воспитателя:

1.1. подготовка воспитанников, добившихся высоких результатов на конкурсах различного уровня: институциональном, городском, окружном, всероссийском за отчетный период – 12%:

- институциональном – 3%;

- городском – 3%;

- окружном, всероссийском – 6%.

1.2. проведение открытых мероприятий на институциональном и городском уровне при положительных результатах; участие на ГМО за отчетный период – 9%:

1.3. выдвижение творческих идей педагогов – 10%;

1.4. очное (заочное) участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня: институциональном, муниципальном, региональном, всероссийском; участие в педагогических часах – 6%;

1.5. участие в работе ППк, психолого-педагогическое сопровождение – 6%;

1.6. выполнение работ по производственной необходимости (участие в ремонтных работах, курьерских поручениях и др.) – 6%;

1.7. выполнение дополнительных работ (совмещение, замещение) обеспечивающих стабильность педагогического процесса – 8%;

1.8. участие в благоустройстве ДОУ (территория, групповые и помещения общего пользования ДОУ) – 7%;

1.9. руководство и участие в комиссиях, временных коллективах различного уровня; временных экспертных, творческих группах на уровне ДОУ, города, округа (в том числе практики студентов на основании договоров и отчетов о прохождении практики) – 12%;

1.10. выполнение плана посещаемости группы – 6%;

1.11. участие педагогов в спортивных и творческих институциональных и городских мероприятиях – 8%;

1.12. отсутствие замечаний служб контроля и надзора, высокий уровень решения конфликтных ситуаций – 10%.

5.1.4. Для работников (служащие и рабочие):

1.1. Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ – 8%;

1.2. Соблюдение норм СанПиНа – 3%;

1.3. Личное участие в мероприятиях ДОУ, утренниках, развлечениях, викторинах, спортивных соревнованиях институционального и городского уровня – 8%;

1.4. Участие в благоустройстве ДОУ (территория, групповые и помещения общего пользования ДОУ) – 5%;



- благоустройство территории ДОУ – 3%;
  - благоустройство помещений групповых и помещений общего пользования ДОУ – 2%;
  - 1.5. Выполнение работ не связанных с основной должностной обязанностью – 8%:
    - курьерские поручения – 3%;
    - оказание помощи в осуществлении режимных моментов групп – 5%.
  - 1.6. Экономное расходование воды и электроэнергии – 8%;
  - 1.7. Сохранность материально-технической базы ДОУ – 2%;
  - 1.8. Своевременное и качественное выполнение заявок от сотрудников – 6%;
  - 1.9. Своевременная и качественная подготовка запрашиваемой информации по направленной деятельности, проектов и приказов – 10%;
  - 1.10. Выполнение дополнительных работ (совмещение, замещение) – 8%;
  - 1.11. Руководство и участие в комиссиях, временных коллективах различного уровня; временных экспертных группах на уровне ДОУ – 12%:
    - руководство и участие в комиссиях ДОУ – 7%;
    - участие во временных экспертных группах – 5%.
  - 1.12. Выполнения плана посещаемости группы, ДОУ – 11%;
  - 1.13. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников – 6%;
  - 1.14. Соблюдение профессиональной этики – 4%;
  - 1.15. Отсутствие замечаний в ходе административных проверок – 1%.
- 5.2. Максимальный размер премии за период составляет до 100% от должностного оклада работника МБДОУ «Белоснежка» с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 5.3. Размер премии за период устанавливается решением комиссии на основании подтверждающих деятельность документов и выплачивается на основании приказа заведующего МБДОУ «Белоснежка».
- 5.4. Конкретный размер премии определяется по показателям, указанным в п.п. 5.1, 5.3. настоящего Порядка, и исчисляется в процентном отношении к должностному окладу, ставки заработной платы соответствующего работника МБДОУ «Белоснежка» при наличии средств в МБДОУ «Белоснежка» на данные выплаты.
- 5.5. Работникам МБДОУ «Белоснежка», состоящим в трудовых отношениях с организацией, ежегодно, на основании приказа заведующего МБДОУ «Белоснежка» осуществляется премиальная выплата по итогам учебного года (ко Дню учителя) в размере 100% от должностного оклада, ставки. Выплата премии по итогам учебного года (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.