Регистрационный номер 3 от 27.02.2015

«СОГЛАСОВАНО»

на Общем собрании

сотрудников. Протокол
от.27.02.2015 № 2
Председатель общего собрания
_____/О.И. Семенова/
«27» 02 2015 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующая МБДОУ

«Детский сад № 12»

_____/С.Я.Хилобокая/
Приказ от_27.02.2015_№87

ПОЛОЖЕНИЕ

О комиссии по стимулированию труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №12 присмотра и оздоровления»

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по стимулированию труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №12 присмотра и оздоровления» (МБДОУ « Детский сад №12») (далее - Положение) разработано с целью распределения средств, направляемых на стимулирование труда работников по качественным показателям их деятельности и премированию работников

.2. Положение определяет порядок работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат МБДОУ «Детский сад №12» (далее учреждение)

2. Задачи Комиссии по распределению стимулирующих выплат для работников учреждения

2.1. Комиссия создается с целью мониторинга и оценки качества работы работников учреждения.

2.2. Работа по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей распределения стимулирующих выплат фонда заработной платы.

3. Состав Комиссии и порядок ее работы

3.1. В состав Комиссии включается от 3 до 5 членов. В комиссию могут входить председатель Общего собрания, представитель от педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала .

3.2. Персональный состав Комиссии (нечетное число членов) определяется на Общем собрании сотрудников открытым голосованием на текущий учебный год. На основании выписки из протокола собрания сотрудников руководитель учреждения издает приказ «О составе Комиссии по распределению стимулирующих стимулирующего характера на текущий учебный год».

3.2. Заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат проводится 1-раз в месяц.

3.3. Председателя и секретаря Комиссия избирает на первом заседании.

3.3.1. Председатель комиссии:

- проводит заседания комиссии;

- распределяет обязанности между членами комиссии;

- несет ответственность за оформление и хранение индивидуальных карт работников в течение года.

- предварительно изучает документы и представляет их на заседании комиссии;

3.3.2. Основными обязанностями Секретаря являются:

- оказание содействия председателю комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания;

- решение всех организационных вопросов, связанных с подготовкой и проведением заседаний комиссии;

- обеспечение уведомления членов комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня;

- ведение протоколов заседаний комиссии; оформление протокола заседания в 5-дневный срок; сводного оценочного листа, выписки из протоколов.

- внесение в индивидуальные карты данных мониторинга работников на основании сведений, представленных старшим воспитателем, медсестрой, завхозом, а также рекомендаций комиссии.

3.4 Комиссия:

- рассматривает материалы по деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями;

- осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на следующий период.

- При необходимости запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности;

- принимает решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера или не назначении выплат стимулирующего характера;

-утвержденный комиссией сводный оценочный лист подписывается председателем комиссии и является приложением к протоколу о выплатах стимулирующего характера .

3.5. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказы о о выплатах стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления

3.6. Работники Учреждения могут быть не представлены к премированию (или размер премирования может быть уменьшен) при низком качестве выполняемых работ; отсутствии результативности; при наличии жалоб на работу сотрудников от родителей и контролирующих органов; при наличии травм; за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, требований охраны труда (ПБ, ГО и ЧС в помещениях и на территории МБДОУ), при невыполнении правил внутреннего трудового распорядка; при нарушении других локальных актов, приказов Учреждения. Основанием для принятия данного решения является приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания. В случае получения работником дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке, приостанавливаются все стимулирующие выплаты до момента снятия взыскания.

3.7. Комиссия принимает решение о размере выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам учреждения, большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывают все члены Комиссии.

Работник вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом для определения размера стимулирующих выплат. Комиссии обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки, факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Работник, подавший данное заявление, имеет право присутствовать на заседании комиссии при рассмотрении материалов проверки и вынесении решения.

3.8. Утвержденный комиссией сводный оценочный лист (приложение 1) оформляется протоколом о выплате стимулирующей части (приложение 2), который подписывается председателем, секретарем и членами комиссии и доводится до сведения работников под роспись .

3.9. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению принимает решение в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

Приложение
к Положению о стимулировании
труда работников МБДОУ «Детский сад №12»

Протокол заседания комиссии
по определению доплат стимулирующего характера
МБДОУ «Детский сад № 12 присмотра и оздоровлени
201 год

Комиссия в составе:
Председателя - _____
Членов: -_____
Секретаря _____рассмотрела вопрос о доплатах стимулирующего характера сотрудников МБДОУ «Детский сад № 12»

Слушали:

1. Завхоза _____, которая предложила произвести распределение доплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу:

№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество сотрудника	должность	%	положение	итого %
1.					
2.					
3.					
4.					

2. Слушали старшего воспитателя _____, которая предложила произвести распределение доплат педагогическому персоналу:

№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество сотрудника	должность	%	положение	итого %
1.					
2.					
3.					

А так же премировать к юбилею со дня рождения:

3. Заведующая _____

.Внесла предложение о доплате стимулирующего характера

- старшему воспитателю
- Премировать:
- Выделить материальную помощь:

Решили:

Распределить доплаты стимулирующего характера в 201 г. всем категориям сотрудников согласно представлениям завхоза_____, старшего воспитателя_____, заведующей_____

Председатель _____

Члены _____
_____

Секретарь _____

труда работников
МБДОУ „Детский сад №12"

Индивидуальная карта стимулирования труда

Старший воспитатель _____ 20 год

			январь	феврал ь	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябр ь	октябрь	ноябрь	декабрь
Показатель эффективности	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов , наличие публикаций	Результативное зафиксированное участие - региональный уровень; - 2б - муниципальный уровень – 1б												
	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме	Привлечение родителей к работе интернет – представительства, педагогов ДОУ - 5б												
	Победа и участие педагогов в профессиональных конкурсах (участие в подготовке педагогов) -на муниципальном уровне - на региональном уровне	Количество педагогов 5 баллов за каждого .педагога; 10 баллов за каждого педагога												
	; Ведение общественной работы.	Участие в работе органов самоуправления, комиссиях - 5б												
	Качественное выполнение работ по подготовке учреждения к новому учебному году (подготовка документов по организации образовательного процесса, исполнение предписаний надзорных органов)	- Качественное ведение документации, своевременное предоставление; отсутствий замечаний; -10б												
	Реализация инноваций педагогов: -разработка и внедрение авторских программ; -новых учебных программ: авторская адаптированная	Публикации по распространению опыта работы педагогов -региональный уровень; -5б -муниципальный -3б												
	Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и еских разработок, рекомендаций, прошедших внешнюю экспертизу и внутреннюю экспертизу	Наличие-10 Отсутствие-0												
	Участие старшего воспитателя в Сетевых педагогических сообществах, своевременная подготовка информации для обновления на Портале образовательных услуг на страничке МБДОУ-12)	Наличие- 5б Отсутствие-0												
	Социально-психологический климат в коллективе (отсутствие нарушений трудового тельства, подтвердившихся фактов, изложенных в обращении родителей) Отсутствие жалоб со стороны работников	Отсутствие замечаний- 5 Наличие-0												
	Качественная подготовка и своевременное представление отчетов и материалов в соответствии с иями руководителя МБДОУ и вышестоящих органов	Отсутствие замечаний- 5 Наличие-0												
	Разработка критериев конкурсов и их проведение по созданию элементов образовательной руктуры МБДОУ	Наличие музеев, дидактических центров-5 Отсутствие-0												
	Результативность работы с родителями	Высокая посещаемость родителей общих, ых мероприятий, общих собраний, своевременное оформление информационных стендов - 5б												
	Взаимодействие с социальными партнерами ДОУ	Реализация планов в полном объеме – 5б												
	Итого баллов/ количество%													

МБДОУ „Детский сад № 12

Индивидуальная карта стимулирования труда

Старший воспитатель _____ **20 год**

			январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Показатель эффективности	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов , наличие публикаций	Результативное зафиксированное участие - региональный уровень; - 2б - муниципальный уровень – 1б												
	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме	Привлечение родителей к работе интернет – представительства, педагогов ДОУ - 5б												
	Победа и участие педагогов в профессиональных конкурсах (участие в подготовке педагогов) -на муниципальном уровне - на региональном уровне	Количество педагогов 5 баллов за каждого .педагога; 10 баллов за каждого педагога												
	; Ведение общественной работы.	Участие в работе органов самоуправления, комиссиях - 5б												
	Качественное выполнение работ по подготовке учреждения к новому учебному году (подготовка документов по организации образовательного процесса, исполнение предписаний надзорных органов)	- Качественное ведение документации, своевременное предоставление; отсутствий замечаний; -10б												
	Реализация инноваций педагогов: -разработка и внедрение авторских программ; -новых учебных программ: авторская адаптированная	Публикации по распространению опыта работы педагогов -региональный уровень; -5б -муниципальный -3б												
	Наличие и использование в работе собственных авторских программ, методических и ческих разработок, рекомендаций, прошедших внешнюю экспертизу и внутреннюю экспертизу	Наличие-10 Отсутствие-0												
	Участие старшего воспитателя в Сетевых педагогических сообществах, своевременная подготовка информации для обновления на Портале образовательных услуг на страничке МБДОУ-12)	Наличие- 5б Отсутствие-0												
	Социально-психологический климат в коллективе (отсутствие нарушений трудового тельства, подтвердившихся фактов, изложенных в обращении родителей) Отсутствие жалоб со стороны работников	Отсутствие замечаний- 5 Наличие-0												
	Качественная подготовка и своевременное представление отчетов и материалов в соответствии с иями руководителя МБДОУ и вышестоящих органов	Отсутствие замечаний- 5 Наличие-0												
	Разработка критериев конкурсов и их проведение по созданию элементов образовательной руктуры МБДОУ	Наличие музеев, дидактических центров-5 Отсутствие-0												
	Результативность работы с родителями	Высокая посещаемость родителей общих, ых мероприятий, общих собраний, своевременное оформление информационных стендов - 5б												
	Взаимодействие с социальными партнерами ДОУ	Реализация планов в полном объеме – 5б												
	Итого баллов/ количество%													

выплаты	*Участие в ремонте (4.1)*													
	Пошив костюмов, штор (4.2)													
	Участие в открытых мероприятиях (4.3)													
	Работа с сайтом по закупочной деятельности (bus.gov.ru) (4.8)													
повышающий коэффициент к окладу	*Кружковая работа (в нерабочее время) – на период выполнения до 0,3*													
	Длительная взаимозаменяемость: более 10дней – до 0,15 более 15 дней – до 0,25													
	Специфика работы разновозрастных групп – ежемесячно – до 0,15													
	Наставничество молодых – до 0,3													
	За материальную ответственность- 0,3													
	Призовые места в конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня – до 0,5													
	Превышение плановой наполняемости групп ДОУ (как отношение общего количества дето-дней по табелю посещаемости к количеству рабочих дней в месяце минус предельная наполняемость, установленная для данной группы) (воспитатели и младшие воспитатели). - 0,05 за каждого воспитанника сверх плана (ежемесячно)													
	Обобщение педагогического опыта в печатной продукции на региональном федеральном уровне - до 0,3													
	За руководство практикой студентов на базе детского сада - до 0.5 (ежемесячно)													
	За участие в смотрах-конкурсах внутри ДОУ. - до 0,3													
	Замена отсутствующего руководителя на период отпуска, курсов, болезни до 0,3													
	Привлечение спонсорской помощи - Привлечение спонсорской помощи													
1.Премия, 2.материальная помощь														
подпись	*Ознакомлен(а) с суммой стимулирующих доплат*													

к положению о стимулировании труда работников МБДОУ „Детский сад №12"

Индивидуальная карта стимулирования труда

специалиста _____ 20 год

			январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Критерии	Эффективность работы по охране жизни и здоровья воспитанников	Соблюдение требований СанПин при проведении НОД Соблюдение без замечаний (2)												
	Уровень удовлетворенности качеством образовательных услуг, комфортности пребывания воспитанников на занятии	Качественная подготовка детей к мероприятиям, проводимым в ДОУ – 5б												
	Профессиональные достижения	Разработка и использование авторских программ-2 Наличие публикаций в печати -2 Участие в профессиональных конкурсах- 2 Использование современных образовательных технологий- 2												
	Подготовка победителей соревнований, конкурсов, смотров	За каждого воспитанника Муниципальный уровень- 2 Краевой -5												
	Эффективная работа с родителями	уровень культуры общения с воспитанниками, родителями (законными представителями), сотрудниками: отсутствие замечаний – 5б												
	Исполнительская дисциплина	Своевременная подготовка отчетов, ведение документации без замечаний – 5б												
	Выполнение работ сверх должностных инструкций	работа в комиссиях, творческих группах – 5б												
	Итого баллов/ колличество%													
доплаты	Участие в ремонте (4.1)													
	Пошив костюмов, штор (4.2)													
	Участие в открытых мероприятиях (4,3)													
	Работа с сайтом по закупочной деятельности (bus.gov.ru) (4.8)													
повышающий коэффициент к окладу	*Кружковая работа (в нерабочее время) – на период выполнения до 0,3*													
	Длительная взаимозаменяемость: более 10дней – до 0,15 более 15 дней – до 0,25													
	Специфика работы разновозрастных групп – ежемесячно – до 0,15													
	Наставничество молодых – до 0,3													
	Призовые места в конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня – до 0,5													

	Превышение плановой наполняемости групп ДОУ (как отношение общего количества дето-дней по табелю посещаемости к количеству рабочих дней в месяце минус предельная наполняемость, установленная для данной группы) (воспитатели и младшие воспитатели). - 0,05 за каждого воспитанника сверх плана (ежемесячно)												
	Обобщение педагогического опыта в печатной продукции на региональном федеральном уровне - до 0,3												
	За руководство практикой студентов на базе детского сада - до 0.5 (ежемесячно)												
	За участие в смотрах-конкурсах внутри ДОУ. - до 0,3												
	Привлечение спонсорской помощи - Привлечение спонсорской помощи												
1.Премия, 2.материальная помощь													
подпись	*Ознакомлен(а) с суммой стимулирующих доплат*												

труда работников школы-интернат
сад №12"

Индивидуальная карта стимулирования труда

Учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала _____20

			январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Параметры и критерии	Высокое качество деятельности	1.1.Отсутствие замечаний по результатам контроля за соблюдением физиологических норм при выдаче пищи на группы, строгое соблюдение графика выдачи пищи) -1б 1.2. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), органах управления образованием, судебных и иных органах -1б 1.3.Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны работников – 1б 1.4.Высокий уровень участия в подготовке помещений, групп к новому учебному году. -3б 1.5. Отсутствие нарушений по соблюдению требований охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил. – 1б 1.6. Расширение зон обслуживания (совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 10 дней): -2б 1.7.Уровень исполнительской дисциплины, культуры общения: -отсутствие замечаний; -2б 1.8.Образцовое содержание рабочего места, спец, одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии -1б												
	Инициативность в деятельности	2.1.Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы -5б 2.2.Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. -5б												
	Развитие материальных ресурсов	3.1. Создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинета, группы, игрового участка, музыкального зала, других помещений).-5б 3.2 Отсутствие замечаний по содержанию имущества (инвентарь, пособия, дид. материал) -2б												
	Итого баллов/ колличество%													
доплаты	Участие в ремонте (4.1)													
	Пошив костюмов, штор (4.2)													
	Участие в открытых мероприятиях (4.3)													
	Работа с сайтом по закупочной деятельности (bus.gov.ru) (4.8													
	За оформление пенсионных дел, больничных листов, материалов по аттестации сотрудников, замены полисов(4.7)													
	За приготовление и работу с дез. расворами (при отсутствии медсестры) (4.5)													

повышающий коэффициент	*за выслугу лет (от 3-5 лет 0,2; свыше 5лет 0,3)*													
	Длительная взаимозаменяемость: *более 10дней – до 0,15* *более 15 дней – до 0,25*													
	Специфика работы разновозрастных групп – ежемесячно – до 0,15													
	Обеспечение выполнения требований энергосбережения в соответствии с федеральным законом – до 0,3													
	За участие в смотрах-конкурсах внутри ДОУ. - до 0,3													
	Привлечение спонсорской помощи - до 0,3													
	Сотрудникам, имеющим низкий базовый оклад без коэффициентов; не имеющим северные надбавки													
	Доплата до МРОТ													
1.Премия, 2.материальная помощь														
подпись	*Ознакомлен(а) с суммой стимулирующих доплат*													

к положению о стимулирующих
труда работников МБДОУ „Детский сад №12

Индивидуальная карта стимулирования труда

Заведующего хозяйством _____ **20** **год**

			январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь
Параметры и критерии	Создание локальных нормативных документов, ходимых для организации деятельности (различного вида инструкций, графиков)	Разработанные документы. Баллы определяются от значимости документа 10;5; 2											
	Качество деятельности по обеспечению режима безопасности и техники безопасности	Отсутствие предписаний режимного характера контролирующих органов - 10 Имеются предписания - 0											
	Обеспечение своевременного и качественного документооборота. Качественное ведение финансово-хозяйственной деятельности	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов – 10 Предоставление с замечаниями - 0											
	Эффективная деятельность по подготовке Учреждения к новому учебному году Своевременность организационной работы, связанной с влением и ремонтом технологического оборудования	Результаты проверки: Отсутствие замечаний -15 Наличие замечаний -0 10											
	Анализ эффективного использования бюджетных финансовых средств	Динамика и анализ использования Экономия фонда-5 Отсутствие экономии - 0											
	Качество деятельности по по выполнению мероприятий по экономии коммунальных ресурсов	Экономия – 10 Отсутствие -0											
	Ведение общественной работы	эффективное участие в работе самоуправления, комиссиях- 5											
	Осуществление качественного контроля	за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ - 10											
	Уровень исполнительской дисциплины, культуры общения:	Отсутствие замечаний – 5б наличие 0б											
	Итого баллов/ колличество%												
доплаты	Участие в ремонте (4.1)												
	Пошив костюмов, штор (4.2)												
	Участие в открытых мероприятиях (4.3)												
	Выполнение мероприятий и оформление документации по охране труда, пожарной безопасности(4.6)												
	Работа с сайтом по закупочной деятельности (bus.gov.ru) (4.8)												
	За оформление пенсионных дел, больничных листов, материалов по аттестации сотрудников, замены полисов(4.7)												
	За приготовление и работу с дез. расворами (при отсутствии медсестры) (4.5)												

повышающий коэффициент к окладу	*за выслугу лет (от 3-5 лет 0,2; свыше 5лет 0,3)*												
	Длительная взаимозаменяемость: *более 10дней – до 0,15* *более 15 дней – до 0,25*												
	Специфика работы разновозрастных групп – ежемесячно – до 0,15												
	Обеспечение выполнения требований энергосбережения в соответствии с федеральным законом – до 0,3												
	Превышение плановой наполняемости групп ДОУ (как отношение общего количества дето-дней по табелю посещаемости к количеству рабочих дней в месяце минус предельная наполняемость, установленная для данной группы) (воспитатели и младшие воспитатели). - 0,05 за каждого воспитанника сверх плана (ежемесячно)												
	За участие в смотрах-конкурсах внутри ДОУ. - до 0,3												
	Привлечение спонсорской помощи - до 0,3												
1.Премия, 2.материальная помощь													
подпись	*Ознакомлен(а) с суммой стимулирующих доплат*												

Приложение
к Положению о стимулировании
труда работников МБДОУ „Детский сад

Индивидуальная карта стимулирования труда

Воспитателя _____ **20 год**

			январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Показатель эффективности	***Результативность профилактики и оздоровление детей***	*заболеваемость воспитанников:* *ясли – 0,3% - 5б* *по саду- 0,1% - 5б* *отсутствие травматизма- 2б*												
	посещаемость воспитанников в группе	*положительная динамика количества дней пребывания детей в группе:* *более 75% от списочного состава -10б* *от 70% до 75% - 5б* *от 65% до 70% - 3б*												
	Реализация вариативности воспитательной деятельности	*работа по привлечению детей, родителей (законных представителей) по организации клубной работы, экскурсий, походов- 5б*												
	Участие в организационно – методической работе	*обобщение и распространение передового педагогического опыта:* • *Федеральный – 25б* • *Региональный – 20б* • *Муниципальный - 15б* *повышение авторитета и имиджа ДОУ (личное участие в мастер – классах, открытых мероприятиях, выступлениях на конференциях, семинарах, м/о, публикация выступлений и авторских работ в СМИ, работа с интернет – представительством на образовательном форуме и прочее)- 5б* *Ведение общественной работы : участие и активное членство в комиссиях – 3б* *Продуктивное участие в проектах, их представление через мультимедийное оборудование, качественное проведение открытого занятия на уровне ДОУ – 2б* *Качественная подготовка выступлений на педагогическом совете, семинаре – практикуме и других форм метод работы – 2б*												
	Внедрение авторских инновационных педагогических технологий	*участие в опытно – экспериментальной работе:* • *Федеральный – 20б* • *Региональный - 15* • *Муниципальный – 10б* • *Внутри садовский – 5б* *наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, применяемых в воспитательно-образовательном процессе – 5б*												
	Использование инновационных технологий	*Количество занятий с детьми с использованием мультимедийных в обучения, компьютерных программ, видео и пр. (2 занятия и более) -2б* *использование собственного компьютерного продукта – 5б* *использование готового обучающего сертифицированного материала – 2б*												
	результативность взаимодействия педагога с родителями, социальными сферами служб города	*высокая посещаемость родительских собраний, участие в совместных конкурсах, проектах и пр. с детьми – 5б*												

Приложение
к Положению о стимулировании
труда работников МБДОУ «Детский сад №12»

Индивидуальная карта стимулирования труда

Воспитателя _____ **20 год**

		высокий уровень решения конфликтных ситуаций (отсутствие жалоб)- 3б													
	Наполняемость предметно – развивающей среды	*изготовление дидактического пособия, дидактического материала, эффективность его использования:* *пособие, выполненное руками педагога: 2 и более – 5б* *менее 2-х – 1б*													
	Качество и результативность ведения педагогической документации	*Документация соответствует всем требованиям и отличается ческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетики оформления – 5б* *документация ведется своевременно, но отмечаются единичные рекомендации по оформлению, содержанию – 1б* *своевременное предоставление запрашиваемых документов – 2б* *подготовка документов на ПМПК – 1б*													
	Самообразование	*Повышение квалификации (участие в курсах без отрыва от производства – МАУ РЦ, КГУ ДОВ) – 5б* *Подготовка обзора методической литературы в методическом кабинете – 2б* *Наличие плана самообразования и его выполнение – 3б*													
	Участие воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях муниципального и федерального уровня	*1 – воспитанник – 10б* *2-5 воспитанников – 15б* *5 и более – 20б*													
	Результаты участия воспитанников на конкурсах, олимпиадах, соревнованиях муниципального и федерального уровня	*1 место 20б* *2 место – 15б* *3 место- 10б*													
	Интенсивность и напряженность работы	*При подготовке к утренникам, ЛОК, новому учебному году*													
	Итого баллов/ количество%														
стимулирующие выплаты	*Участие в ремонте (4.1)*														
	Пошив костюмов, штор (4.2)														
	Участие в открытых мероприятиях (4.3)														
	Работа с сайтом по закупочной деятельности (bus.gov.ru) (4.8)														
повышающий коэффициент	*Кружковая работа (в нерабочее время) – на период выполнения до 0,3*														
	Длительная взаимозаменяемость: *более 10дней – до 0,15* *более 15 дней – до 0,25*														

	Специфика работы разновозрастных групп – ежемесячно – до 0,15												
	Наставничество молодых – до 0,3												
	Призовые места в конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня – до 0,5												
	Превышение плановой наполняемости групп ДОУ (как отношение общего количества дето-дней по табелю посещаемости к количеству рабочих дней в месяце минус предельная наполняемость, установленная для данной группы) (воспитатели и младшие воспитатели). - 0,05 за каждого воспитанника сверх плана (ежемесячно)												
	Обобщение педагогического опыта в печатной продукции на региональном федеральном уровне - до 0,3												
	За руководство практикой студентов на базе детского сада - до 0.5 (ежемесячно)												
	За участие в смотрах-конкурсах внутри ДОУ. - до 0,3												
	Привлечение спонсорской помощи - Привлечение спонсорской помощи												
2.материальная помощь													
	Ознакомлен(а) с суммой стимулирующих доплат												

повышающий коэффициент	*за выслугу лет (от 3-5 лет 0,2; свыше 5лет 0,3)*												
	Длительная взаимозаменяемость: *более 10дней – до 0,15* *более 15 дней – до 0,25*												
	Специфика работы разновозрастных групп – ежемесячно – до 0,15												
	Обеспечение выполнения требований энергосбережения в соответствии с федеральным законом – до 0,3												
	За участие в смотрах-конкурсах внутри ДОУ. - до 0,3												
	Привлечение спонсорской помощи - до 0,3												
	Сотрудникам, имеющим низкий базовый оклад без коэффициентов; не имеющим северные надбавки												
	Доплата до МРОТ												
1.Премия, 2.материальная помощь													
подпись	*Ознакомлен(а) с суммой стимулирующих доплат*												