

УТВЕРЖДАЮ
И.О.заведующего МКДОУ «Приупский
д/с»

Рогачева О.А..
Приказ № 15 от 28.08.2021



Положение

**о порядке установления компенсационных и
стимулирующих выплат работникам
Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Приупский
детский сад «Ягодка» муниципального
образования Киреевский район
(МКДОУ «Приупский д/с»)**

СОГЛАСОВАНО

Представитель собрания работников

Рогачева Рогачева О.А.
«28» 08 2021 г.

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Приупский детский сад «Ягодка» муниципального образования Киреевский район, далее «Положение», разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», со ст. 135 ТК РФ «Установление заработной платы»; Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Киреевского района, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Постановлением главы администрации муниципального образования Киреевский район № 432 от 02.06.2014.; Положением об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Приупский детский сад «Ягодка» муниципального образования Киреевский район (приказ № 29 от 01.02.2017 г.), с изменениями (приказ от 24.09.2019 №195), Коллективным договором между работодателем и работниками МКДОУ «Приупский д/с» от 24 октября 2019 года (далее МКДОУ).

1. Общие положения.

- 1.1. Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников МКДОУ, повышения качества работы, роста профессионального мастерства сотрудников, стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, поощрения работников за высокие достижения в труде, улучшения качества оказываемых воспитательно - образовательных услуг.
- 1.2. Положение является нормативным актом МКДОУ, регулирующим порядок и условия распределения компенсационных и стимулирующих выплат работникам МКДОУ.
- 1.3. Средства на компенсационные и стимулирующие выплаты формируются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МКДОУ, на текущий финансовый год.
- 1.4. Настоящее Положение принимается общим собранием работников МКДОУ, согласовывается с представителем собрания работников, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МКДОУ.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера выплачиваются сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам МКДОУ, получавшим ее ранее. При этом проводится специальная оценка условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда (аттестация рабочих мест). Если по

итогах специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании данного Положения.

2.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7. Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов оклада, должностного оклада, ставки. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.8. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Работникам, получающим оклад, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.11. Размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, определяются индивидуально в каждом конкретном случае при наличии финансовых средств.

2.12. Решение о снижении размера выплат, а также их отмены принимается руководителем МКДОУ в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику является приказ руководителя с указанием причин.

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер
1.	<p>Выплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:</p> <p>1.1. за работу с дезинфицирующими средствами (помощник воспитателя, уборщик производственных и служебных помещений), ст. 147 ТК РФ, п.3,9 Коллективного договора;</p> <p>1.2. за работу в горячем цехе (повар, кухонный рабочий), п.3,9 Коллективного договора</p>	<p>10% от должностного оклада</p> <p>12% от должностного оклада</p>
2.	<p>Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</p> <p>2.1.совмещение профессий (должностей), ст.149 ТК РФ, п.3.9 Коллективного договора;</p> <p>2.2.сверхурочная работа;</p> <p>2.3.работа в ночное время (с 22⁰⁰ до 6⁰⁰) в соответствии со ст. 154 ТК РФ (сторож)</p> <p>2.4.расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, ст.151 ТК РФ;</p> <p>2.5.при разделении рабочего дня на части,</p> <p>2.6.за работу в выходные и нерабочие праздничные дни</p>	<p>определяется по соглашению сторон трудовым договором</p> <p>определяется по соглашению сторон трудовым договором</p> <p>35% от должностного оклада</p> <p>определяется по соглашению сторон трудовым договором</p> <p>расчет части должностного оклада в соответствии с Трудовым кодексом РФ</p>
3.	<p>Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника:</p> <p>3.1. за выполнение обязанностей лица, уполномоченного на решение задач гражданской обороны;</p> <p>3.2. за выполнение обязанностей секретаря педагогических советов, собрания работников и других объединений сотрудников;</p> <p>3.3. за выполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства;</p> <p>3.4. за выполнение обязанностей представителя собрания работников (составление коллективного договора, консультативная помощь);</p> <p>3.5. за выполнение обязанностей специалиста по охране труда (систематизация нормативно-правовой базы по ОТ, разработка инструкций и проведение инструктажей, организация комплексной безопасности в ОУ);</p> <p>3.6. за работу с детьми из социально неблагополучных семей и детьми «группы риска»;</p> <p>3.7. использование личного транспорта, телефона, оборудования, инструмента работника (возмещение затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей работников);</p> <p>3.8. текущие ремонтные работы;</p> <p>3.9. за активное участие в общественной жизни детского сада, праздниках, массовых мероприятиях, в том числе за организацию</p>	<p>5% от должностного оклада</p> <p>5% от должностного оклада</p> <p>5% от должностного оклада</p> <p>5 % от должностного оклада</p> <p>5 % от должностного оклада</p> <p>5% от должностного оклада</p> <p>Индивидуально (в рублях) в зависимости от личного вклада каждого работника</p> <p>Индивидуально (в рублях) в зависимости от личного вклада</p>

<p>культмассовой работы в МКДОУ, за высокие организаторские способности;</p> <p>3.10. За своевременное заполнение данных на Федеральном сайте государственных муниципальных учреждений www.bus.gov.ru (ответственному работнику)</p> <p>3.11. За выполнение обязанностей контрактного управляющего</p> <p>3.12. За работу в системе МЕРКУРИЙ Россельхознадзор</p>	<p>каждого работника Индивидуально (в рублях) в зависимости от личного вклада каждого работника</p> <p>15% от должностного оклада</p> <p>10% от должностного оклада</p> <p>10% от должностного оклада</p>
--	---

3. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в целях поощрения работников (за исключением руководителей), за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель МКДОУ и согласовывает с представителем собрания работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам МКДОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МКДОУ, на текущий финансовый год.

Размер выплаты определяется в индивидуальном порядке и исчисляется в процентах от должностного оклада. Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам, проработавшим не менее 1 месяца в МКДОУ. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания.

Стимулирующие выплаты устанавливаются индивидуально каждому работнику на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

3.1. Перечень видов выплат стимулирующего характера

<i>Перечень видов выплат стимулирующего характера</i>	<i>%</i>
3.1.1 Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	
3.1.1.1 Отсутствие замечаний контролирующих организаций в соответствующем периоде (санэпиднадзора, администрации МКДОУ и т.п.).	10
3.1.1.2 Привлечение родителей к ремонтным работам в МКДОУ.	5
3.1.1.3 Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога (по результатам анкетирования):	
менее 80% –	5
80% - 90% –	10
91% и выше –	15
3.1.1.4 Средняя посещаемость МКДОУ детьми по итогам учебного года, квартала, месяца (доля воспитанников, фактически посещающих группу)	
90-100 % -	15
70-90 % -	10
60-70 % -	5
менее 60 % -	3
3.1.1.5 Отсутствие детского травматизма по вине работника.	10
3.1.1.6 Вновь принятому работнику	20

3.1.2.Премия за качество выполняемой работы	
3.1.2.1 За оперативность и самостоятельность принятия решений в экстренных ситуациях.	30
3.1.2.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг (родителей (законных представителей) воспитанников).	5
3.1.2.3 Выполнение плана работы с родителями воспитанников с включением нетрадиционных форм работы:	
более 70% –	3
80% – 90% -	5
90 – 100% –	7
3.1.2.4 Положительная динамика усвоения воспитанниками программного материала по результатам диагностики (2 раза в год – сентябрь, май):	
- от 51% до 70% среднего и высокого уровня:	5
- от 71% до 90% среднего и высокого уровня:	10
- от 91% до 100% среднего и высокого уровня:	15
3.1.2.5 Наличие развивающей среды для воспитанников:	
- Развивающая среда сформирована, активно и результативно используется -	7
- Развивающая среда сформирована, но используется несистематически -	5
- Развивающая среда формируется –	2
3.1.2.6 За изготовление и применение нестандартного оборудования, игровых пособий и атрибутов для всестороннего развития детей:	
До 5-ти наименований-	5
Свыше 5-ти –	10
3.1.2.7 Разработка индивидуальных маршрутов развития и сопровождения детей –	10
3.1.2.8 Самостоятельная разработка программно-методического обеспечения педагогического процесса (перспективный план, картотека, медиатека, конспекты и др.)	5
3.1.2.9 Владеет и применяет на практике специальные навыки (актерского, исполнительского мастерства, изобразительные навыки, основные движения, ТСО)	10
3.1.2.10 Работа с одаренными детьми, осуществление поддержки одаренных детей (создание карт индивидуального развития)	10
3.1.2.11 За создание условий для сохранения здоровья воспитанников, Обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий в ОУ	20
3.1.2.12 За качественную и своевременную организацию и проведение ремонтных работ по благоустройству помещений и участка МКДОУ.	30
3.1.2.13 За проявление творческого подхода к работе: озеленение участков, эстетичное оформление цветников.	30
3.1.2.14 за качественную подготовку образовательного учреждения к новому учебному году	30
3.1.2.15 за оформительскую работу (творческое оформление стендов, тематических уголков, выставок для родителей, детей, выставок метод. литературы, и т.д.);	15
3.1.2.16 За эффективную работу сотрудников в РИС УСО ТО (электронная очередь в МКДОУ «Приупский д/с»)	20
3.1.2.17 За выполнение работы по разработке и качественной реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида в ДОУ	32
3.1.2.18 За качественную организацию и проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	20
3.1.2.19 За высокую эффективность деятельности педагога по адаптации новых	

воспитанников	3
3.1.2.20 За реализацию дополнительных проектов (краткосрочных, долгосрочных, групповых и индивидуальных проектов воспитанников, социальные проекты и др.)	15
3.1.2.21 За разработку и внедрение рабочих, инновационных программ и технологий нового поколения, дополнительных образовательных программ.	20
3.1.2.22 За ведение учета и расхода электро, водо и теплоресурсов, сверку данных по энерго, теплоресурсам и водоснабжению с поставщиками	10
3.1.2.23 За качественную реализацию плана работы с учреждениями и организациями социо-культурного пространства (музыкальной школой, домом культуры и др. учреждениями и организациями)	20
3.1.3.Премия за интенсивность и высокие результаты работы	
3.1.3.1 За организацию работ по своевременному устранению неполадок и аварий в МКДОУ, за своевременность в организации ремонтно-профилактических работ.	20
3.1.3.2 За сложность и напряженность работы в разновозрастной группе.	10
3.1.3.3 Владение информационно-коммуникационными технологиями (умение использовать современное оборудование, получать, обрабатывать и представлять профессионально необходимую информацию, в том числе в сети Интернет.	10
3.1.3.4 Наличие личного сайта, его своевременное пополнение).	20
3.1.3.5 Оформление портфолио педагога:	
бумажный вариант -	10
электронный вариант –	15
3.1.3.6 Оформление портфолио воспитанников (за каждое) –	1
3.1.3.7 Участие в методической работе.	
-Участие в работе педсовета, проведение консультаций в МКДОУ –	5
-Проведение семинара, конференции, форума и т.д.:	
на уровне МКДОУ–	5
на уровне района –	10
на уровне области -	15
-Презентация опыта работы:	
на уровне МКДОУ–	5
на уровне района –	10
на уровне области -	15
-Показ открытых занятий	
на уровне МКДОУ–	5
на уровне района –	10
на уровне области–	15
-Наставничество –	15
-Участие в творческих группах МКДОУ:	
в одной группе –	20
в двух группах –	30
3.1.3.8 За трудоёмкость в работе (отсутствие спален, ежедневная расстановка и уборка раскладушек)	20
3.1.3.9 За личное участие и получение призовых мест в конкурсах федерального,	8
	25

регионального,	20
муниципального уровня	10
3.1.3.10 За творчество, инициативу (участие в детских праздниках, развлечениях и других мероприятиях МКДОУ).	15
3.1.3.11 За получение грамот и наград вышестоящих организаций	10
3.1.3.12 Разъездной характер работы - взаимосвязь с другими организациями в рабочем порядке	30
3.1.3.13 Работа в особых условиях (без горячей воды, в карантинном режиме)	
- до 7 дней ,	5
- до 14 дней ,	10
- до 21 дня,	15
- свыше 21 дня.	20
3.1.3.14 Оказание дополнительных бесплатных услуг воспитанникам (1 кружок)	30
3.1.3.15 За работу с неорганизованными детьми (посещение детей на дому не посещающих образовательную организацию по вопросу их оформления)	12
3.1.3.16 За оформление и ведение личных дел детей, сбор и оформление документов от родителей на получение льгот по оплате за содержание ребенка в детском саду	10

3.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам

3.2.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам **не носят обязательный характер, выплачиваются при наличии финансовых средств**, производятся на основании оценки результативности их профессиональной деятельности.

3.2.2. Задачи оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников:

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- проведение системной самооценки педагогическими работниками собственных результатов профессиональной деятельности;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.

3.2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников создается экспертная комиссия, которая утверждается приказом заведующего детским садом ежемесячно или на более длительный срок (квартал, полугодие, год). Председателем экспертной комиссии является заведующий детским садом.

3.2.4. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников производится по результатам за отдельный период (месяц, квартал, полугодие, год).

3.2.5. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МКДОУ служит оценочный лист представляемый педагогами в экспертную комиссию.

3.2.6. Оценочные листы рассматриваются на заседании экспертной комиссии. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Экспертная комиссия проверяет объективность данных, на их основе дает собственную оценку профессиональной деятельности педагогических работников с занесением ее в оценочный лист за отчетный период в соответствии с критериями.

3.2.7. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии.

3.2.8. По итогам оценки, данной экспертной комиссией, руководитель МКДОУ издает приказ о выплате стимулирующей выплаты педагогическим работникам.

3.2.9. Размер стимулирующей выплаты определяется руководителем в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в денежном выражении.

3.2.10. Размер стимулирующей выплаты будет зависеть от стоимости балла и суммы набранных баллов каждым работником. Порядок определения стоимости балла:

- Определяется общее количество баллов по учреждению (педагогические работники).
- Общая сумма выплат делится на общее количество баллов и определяется стоимость одного балла.
- Стоимость одного балла умножается на количество баллов каждого работника.

3.2.12. Критерии оценки

Профессиональная деятельность педагогических работников образовательного учреждения оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим критериям:

Показатели	Критерии	Баллы
1.Сохранение здоровья воспитанников	1.1.Снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом, отсутствие карантина: - незначительное (до 5%) - значительное (от 5 до 10%)	1 2
	1.2. За пропаганду здорового образа жизни среди детей и родителей, организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.) (за каждое мероприятие)	2
	1.3.Применение здоровьесберегающих технологий, в том числе при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Проведение закаляющих мероприятий: -Регулярно -Нерегулярно	10 0
	1.4.Выполнение плана посещаемости в отчетном периоде - 80-90% - 90-100%	1 2
	1.5.Отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в МКДОУ, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника	2
2.Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)	2.1.Своевременное и качественное оформление дополнительной документации (табель закаляющих процедур, протоколы родительских собраний, сведения о родителях и т.п.):	2
	2.2.Использование в работе с детьми инновационных технологий (проектной деятельности, подготовка и демонстрация презентаций, экспериментальной деятельности и т.д.) (за каждое мероприятие)	2
	2.3.Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (сентябрь, май)	2
	2.4.За творчество, инициативу, организацию праздников, утренников на высоком профессиональном уровне (за каждое мероприятие)	3
	2.5.Качественная организация режима дня и непосредственно образовательной деятельности	1
	2.6.Активное участие в мероприятиях МКДОУ, направленных на реализацию задач годового плана (выступления на педсоветах, семинарах, показ открытых занятий и т.д.)	2

	(за каждое мероприятие)	
	2.7. За применение на занятиях наглядных материалов (демонстрационных и раздаточных), подготовленных педагогом (за каждый комплект)	1
	2.8. Результативное участие детей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях (за каждое участие): -внутри учреждения; -муниципальный уровень; -региональный уровень, -всероссийских, международных.	2 3 4 5
	2.9. За проведение открытых занятий высокого качества (открытые просмотры в ДОУ по годовому плану и по желанию педагога)	3
	2.10. Изготовление атрибутов для игр, костюмов и пособий к утренникам самостоятельно воспитателем, совместно с родителями воспитанников (за каждый комплект)	1
3. Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника	3.1. За работу в составе инициативной группы по разработке образовательной программы МКДОУ, программы развития МКДОУ и др.	3
	3.2. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, развивающих уголков и т.д.) (за каждый новый уголок)	3
	3.3. Результативное распространение опыта работы в профессиональном сообществе (проведение открытых занятий на РМО, получивших высокую оценку; проведение мастер-классов; выступления на конференциях; круглых столах, семинарах): -внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	2 3 4 5
	3.4. За личное участие в конкурсе профессионального мастерства	10
	За получение призовых мест в конкурсе профессионального мастерства	20
	3.5. Публикации в научных профессиональных образовательных изданиях и т.п.	5
	3.6. За подготовку и размещение материалов на сайте МКДОУ. Наличие собственной постоянно обновляемой (не реже 1 раза в месяц) странички на сайте ДОУ. Наличие собственного постоянно обновляемого (не реже 1 раза в месяц) сайта	2 3 4
	3.7. Наличие портфолио, его пополнение (по факту)	2
	3.8. Наличие программы по самообразованию, ежемесячный отчет по её выполнению	1
	3.9. Посещение методических объединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	1
	3.10. Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, самостоятельная подготовка и показ (за каждое применение)	1
3.11. Организация предметно-развивающей среды в методическом кабинете (изготовление наглядных пособий для МКДОУ) (за каждое)	1	

	3.12.Активная работа по эстетике оформления участков и помещений МКДОУ (в том числе залов и коридоров), оформление тематических выставок	1
	3.13.Методическая помощь молодым педагогам (наставничество)	4
	3.14. За получение грамот и наград вышестоящих организаций -внутри учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне	1 2 3 4
4. Взаимодействие с семьей и социумом	4.1.Выявление и пропаганда лучшего опыта семейного воспитания (за каждое мероприятие)	2
	4.2.Взаимодействие со школой по вопросам преемственности (за каждое мероприятие)	2
	4.3.Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры (за каждое мероприятие)	2
	4.4.Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей (за каждое мероприятие)	2
	4.5.Использование инновационных технологий в работе с родителями: выпуск журнала, бюллетеня, газеты, музыкальная, литературная гостиная, кружки, анкетирование, участие родителей в конкурсах, соревнованиях и др. (за каждое мероприятие).	2
	4.6.Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.	2
	4.7.Использование разнообразных форм и методов повышения педагогической культуры родителей, организация педагогического просвещения родителей (проведение консультаций, лекций, работа родительского всеобуча и т.д.) (за каждое мероприятие)	2
	4.8.Высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы и созданию развивающей среды, помощь родительского комитета и других родителей детскому саду.	1
	4.9.За работу с родителями по обеспечению ежемесячной своевременной родительской платы (отсутствие задолженности)	2

П.4 Снижение или отмена стимулирующих выплат осуществляются в случаях:

- 1) Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 2) Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 3) Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 4) Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.
- 5) Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- 6) Детский травматизм.
- 7) Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- 8) Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 9) Пассивность и безучастие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри МКДОУ и на других уровнях.
- 10) Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по

родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи).
11) Халатное отношение к ведению документации.

Все случаи рассматриваются заведующим МКДОУ в индивидуальном порядке. Оформляется приказ по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются, о чем работник должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца до даты отмены установленной выплаты.

П.5. О внесении изменений и дополнений

Настоящее положение согласовывается с представителем собрания работников, принимается на общем собрании коллектива и вступает в силу с 1 сентября 2021 г. Срок действия не ограничен.

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, принятые на общем собрании работников МКДОУ.

**И.О.заведующего
МКДОУ «Приупский д/с»**

О.А.Рогачева