***Приложение № 3***

**Система стимулирования**

**деятельности педагогических и руководящих работников образовательной организации**

Коллектив МБДОУ «Иланский детский сад № 50» вступил в эксперимент по внедрению новой системы оплаты труда с 2012 года. В целях повышения качества предоставления образовательных услуг разработана и действует система стимулирования сотрудников. Система стимулирования адаптирована к особенностям работы МБДОУ, разработана для всех категорий сотрудников

(воспитатели, специалисты).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников распределяется по критериям эффективности деятельности работников. Критерии, разработанные комиссией по стимулирующим выплатам, учитывают: важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Воспитатель,**  **музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре** | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | **Периодичность** |
| 1.Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие тематического планирования, рабочих программ нормативным требованиям, своевременность предоставления | | 100%  на начало учебного года | 30 | 1 раз в год |
| Ведение табеля посещаемости и другой документации. Полнота и соответствие. | |  | 5 | ежемесячно |
| 2. Обеспечение занятости детей | Проведение с детьми  занятий, приобщение  к труду, привитие им санитарно-гигиенических  навыков | | Систематически | 5 | ежемесячно |
| 3. Организация работы  по укреплению здоровья  воспитанников | Ежедневное проведение  закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима | | Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, | 5 | ежемесячно |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |  |
| 4. Участие в инновационной  деятельности | Разработка и внедрение авторских программ воспитания, проектов, грантов и т.д. | | Эффективная реализация | 10 | на период реализации |
| 5. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | Отсутствие травм, несчастных случаев | | 0 | 5 | ежемесячно |
| 6.Эффективность работы с родителями | Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | | Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 5 | ежемесячно |
| Высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 10 | ежемесячно |
| Посещаемость детей | | Не менее 80% | 10 | ежемесячно |
| 7. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей | Открытые мероприятия, праздники, соревнования и т.д. | | Качественно организованные мероприятия (каждое) | 10 | ежемесячно |
|  | Перекомплект детей в группе | | За каждого ребенка | 1 | ежемесячно |
| 8. Достижения воспитанников | Участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных смотрах - конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др. | | За каждого ребенка | 1 | по факту |
|  | Наличие грамот, дипломов | | За призовое место | 5 | по факту |
| 9.Осуществление дополнительных работ | Организация работы по заключению Коллективного договора и осуществлению контроля за его выполнением.  Организация работы по охране труда, пожарной безопасности.  Ведение сайта учреждения.  Организация работы по воинскому учету.  Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. | | Качественно, своевременно и без замечаний | 10  10 | ежемесячно  по факту |
| 10. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | Достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (диагностика) | | Положительная  динамика | 10 | по факту |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |  |
| 11. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | | Выстраивание воспитательного процесса и РППС в соответствии с программой воспитания, проведение занятий высокого качества.  Участие в конкурсах профессионального мастерства, в деятельности профессиональных объединений (педсоветы, МО и т.д.) | Отсутствие замечаний старшего воспитателя, администрации учреждения.  Внедрение новых  технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов.  Выступления на  форумах педагогов, семинарах, мастер-классах и др.  Наличие дипломов, сертификатов. | 5  20 | ежемесячно  по факту |

Наряду с материальным стимулированием администрация учреждения мотивирует сотрудников к повышению качества образования поощрениями и награждениями в виде благодарственных писем, почетных грамот, ценных подарков, а так же ходатайствует о присвоении почетных званий.