

**КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МУРМАНСКА**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ Г. МУРМАНСКА № 85**

**ПРИНЯТО**

На общем собрании трудового  
Коллектива МБДОУ № 85  
Протокол №3 от 10.08.2021г.

**СОГЛАСОВАНО**

с профсоюзным комитетом  
МБДОУ № 85  
\_\_\_\_\_ Е.В. Чернова

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ № 85  
\_\_\_\_\_/Е.В. Сайдалиева/  
Приказ № 210-а от 30.08.2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующих выплат**  
**и премировании работников**  
**МБДОУ г. Мурманска № 85.**

г. Мурманск  
2021г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Мурманска № 85 (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273 ФЗ "Об образовании" в Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации г. Мурманска от 04.07.1998 №1698 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска» (с изменениями на 13.10.2020 г.) <http://docs.cntd.ru/document/432827743>, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Мурманска № 85, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников, условия, виды и размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.3. Распределение стимулирующей части заработной платы разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, а также с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников.

1.4. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается и вводится в действие приказом заведующего.

1.5. Распределение выплат стимулирующего характера, компенсационного характера и материальной помощи по категориям персонала рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат, оказанию материальной помощи работникам и утверждается приказом заведующего с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.6. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда (выполнением должностных обязанностей) не допускается.

1.7. Распределение выплат стимулирующего характера проходит в несколько этапов:

- самоанализ и оценка деятельности работниками по критериям и показателям эффективности,
- оценка результатов деятельности работников в соответствии с критериями и материалами самоанализа Комиссией,

1.8. Оформление решения комиссии по распределению средств стимулирующего характера протоколом и утверждается приказом заведующего, по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.9. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определённых трудовым договором.

1.10. При объявлении дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, при нарушениях трудовой и

исполнительской дисциплины, нарушениях нормативных актов РФ, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются на весь период взыскания.

1.11. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника и фонда оплаты труда.

1.12. Система выплат стимулирующего характера работников Учреждения включает в себя:

- ежемесячные персональные надбавки стимулирующего характера,
- надбавки;
- премии.

1.13. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## **2. Порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. Полномочия по распределению стимулирующих выплат возложены на Комиссию по распределению стимулирующих выплат, в состав комиссии входит председатель первичной профсоюзной организации.

2.2. Для определения соответствия деятельности работников условиям выплат стимулирующего характера применяется оценка качества, которая фиксируется в оценочном листе на основании критериев по должности. Оценочный лист работника с заполненной строкой самооценки передается в Комиссию до 10 числа отчетного месяца. Не предоставленный работником в срок оценочный лист по уважительной причине дает право Комиссии выставлять баллы за фактически отработанное время. Комиссия выставляет свою оценку, она вправе добавить баллы или уменьшить.

2.3. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на основании оценочных листов сотрудников в течение 5 рабочих дней составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах и утверждает их. Работники учреждения знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности, расписываются в оценочном листе.

2.4. С момента ознакомления с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, в течение 2-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

2.5. Сумма выплат зависит от количества баллов, заработанных сотрудником за фактически отработанное время и по результатам оценки качества и результативности труда работников.

2.6. Расчет стоимости одного балла производится математическим путем ежемесячно. Сумма стимулирующих выплат для каждой категории (педагогические и иные работники), делится на общее количество набранных работниками по категориям баллов. По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного балла. Исходя из количества набранных работником баллов, производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество установленных баллов для каждого работника. Стоимость балла зависит от суммы

стимулирующего фонда оплаты труда на конкретный период и общей суммы баллов, заработанных сотрудниками за конкретный период.

2.7. Размер выплат устанавливается по критериям, указанным в таблице (Приложение 1). Гарантированный размер стимулирующей надбавки, при условии отсутствия оснований для её уменьшения или полного снятия, определён в трудовом договоре работника и составляет 25 баллов (5000 рублей) в месяц.

2.8. Решение комиссии оформляется протоколом. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения представляет протокол заседания комиссии для издания приказа заведующего об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы за отчетный период.

2.9. Сотрудникам при объявлении дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, при нарушениях трудовой и исполнительской дисциплины, корпоративной и профессиональной этики, нарушениях нормативных актов РФ, размер выплаты стимулирующего характера может быть снижен или не установлен вообще по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат на определенное количество баллов на весь период взыскания в зависимости от вида дисциплинарного взыскания и тяжести совершенного проступка.

2.10. Снятие стимулирующих выплат происходит ежемесячно до издания приказа по учреждению о снятии дисциплинарного взыскания.

2.11. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы начисляются за фактически отработанное время, в которое не включается:

- пребывание в очередном основном или дополнительных отпусках;
- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

### **3. Порядок и условия премирования работников**

3.1. Премия – это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения на условиях и в порядке, установленным настоящим Положением.

3.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздникам и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд, высокое качество работы. (Приложение № 2.)

3.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет права требовать их выплаты.

3.4. Единовременное премирование работников проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

3.5. Предложение о виде премирования вносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учётом мнения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

3.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий оформляет приказом.

3.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией,

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, чёткое, своевременное выполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное и своевременное выполнение плановых заданий и мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.8. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчётным.

3.9. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения представляет заведующему Учреждения служебную записку о допущенном нарушении (по итогам контроля) с предложением о частичном или полном лишении работника премии.

3.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

#### **4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат.**

4.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошёл зафиксированный несчастный случай с ребёнком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушение правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения, наличия нарушений по результатам проверок контрольно-надзорных органов, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.2. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц

5.3. При отсутствии или недостатке бюджетных средств заведующий Учреждением может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Приложение № 1  
к Положению о распределении стимулирующих выплат  
и премировании работников МБДОУ № 85 г. Мурманска

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности**

\_\_\_\_\_, старшего воспитателя МБДОУ № 85 за \_\_\_\_\_ 202\_ г.  
ФИО воспитателя

Критерий	Показатель	Баллы	Само-оценка	Оценка руководителя
Информационная открытость. Повышение авторитета и имиджа ДОУ	Администрирование сайта в соответствии с требованиями законодательства РФ	4		
	PR – мероприятия (акции, выставки достижений, кино-продукция, визуальные коммуникации)	4		
	Обеспечение информационной осведомлённости социума о деятельности ДОУ с помощью различных форм (в т.ч. виртуальных), работа с государственными порталами	3		
Эффект-ность инновац. и эксперимент. деятельности	Организация работы ДОУ в инновационном режиме	4		
	Организация мероприятий для педагогов (ДОУ, города, области)	1-3		
	Наличие достижений у педагогического коллектива (награды, дипломы)	1-3		
	Введение передовых педагогических технологий в работу ДОУ	4		
	Активное и грамотное использование ЭОР педагогами ДОУ	2		
Обеспечение кач-ва	Продуктивное использование новейших образовательных технологий	4		
	Разработка программ, дидактических игр, методических материалов	2		
Взаимодействие с родителями	Организация мероприятий для родителей, в т.ч. виртуальных	2		
	Реализация работы с неблагополучными семьями	2		
	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов с родителями в ДОУ	1		
Развитие кадрового потенциала	Аттестация педагогических кадров	3		
	Организация работы в команде (мероприятия на сплочение коллектива)	3		
	Повышение квалификации педагогических кадров	1		
Интенсивность в работе	<b>Выполнение обязанностей и работ не включённых в круг должностных обязанностей:</b>			
	Участие в общественных мероприятиях, профсоюзной организации	1		
	Участие в оформлении интерьера помещений ДОУ и участка	1		
	Общественная нагрузка (профсоюз, ответственный за ОТ, инспектор...)	2		
	Организация работы педагогического консилиума	2		
	Участие в комиссиях, жюри профессиональных конкурсов	3		
	Руководство творческими группами (результат работы тв. группы)	2		
	Сетевое взаимодействие	2		
Результаты достижений воспит-ов	Продуктивное участие детей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях	1		
	Наличие призов на муниципальном и региональном уровне	2		
	Наличие призов на всероссийском и международном уровне	3		
Организация работы метод. кабинета	Качество оформления документации, соблюдение сроков отчётов	2		
	Доступность и качество методической информации	2		
	Высокое качество выполнения мероприятий годового плана	4		
Организация инклюзив. образования	Руководство педагогическим консилиумом, ведение документации	1		
	Разработка адаптированных программ и инд. маршрутов	1		
	Метод. сопровождение работы с детьми-инвалидами	1		
Личные достижения	Личное участие в конференциях, семинарах, показ мастер-классов	3		
	Наличие авторских программ и методик работы с детьми и педагогами	4		
	Наличие звания (заслуженный, отличник)	5		
Штрафные баллы	Конфликтные взаимоотношения с коллегами, сотрудниками, родителями, нарушение трудовой дисциплины	- 5		
Дополнительные баллы	На усмотрение руководителя: самостоятельность в принятии решений, оперативная подготовка срочной информации,	от 1 до 5		
Всего баллов:		Макс 90		

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности  
воспитателя МБДОУ № 85 \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ 202\_г.**

ФИО воспитателя

Критерий	Показатель	Баллы	Самооценка	Эксперт
Охрана жизни и здоровья воспит-ов  Макс 1 балл	Посещаемость более 80% от максимальной нормы:			
	Группы раннего возраста: более 15 детей в день	1		
	Дошкольные общеразвивающие группы: более 24 детей в день			
	Коррекционные группы: более 10 детей в день			
	Наличие карантина по ОКИ (более одного случая)	-3		
	Наличие нарушений инструкции по охране жизни и здоровья (травмы)	- 3		
Обеспечение кач-ва 6 баллов	Продуктивное использование новых передовых образовательных технологий (указать каких)	3		
	Разработка <u>авторских</u> методических материалов, программ, игр и пособий (одобрены педагогами ДОУ)	3		
Взаимодейст-вие с родителями 3 балла	Проведение мероприятий в современных формах сотрудничества с родителями (указать какие)	1-3		
Качество услуг 3 балла	Благодарности от администрации, родителей и др.	3		
	Наличие обоснованных жалоб	-3		
Интенсивнос-ть в работе Макс 11 баллов	<b>Выполнение обязанностей и работ не включённых в круг должностных обязанностей:</b>			
	Участие в утренниках и развлечениях других групп	1		
	Творчество в оформлении интерьера помещений и участка, пополнение предметно-развивающей среды	1-2		
	Общественная нагрузка (профсоюз, сайт, общественный инспектор и т.п.)	1		
	Инициирование мероприятий для повышения имиджа ДОУ (указать какие)	2		
	Дополнительные образовательные услуги за рамками программы	3		
	Кружковая работа в рамках программы (при наличии план-программы)	1		
	Социальное партнёрство (библиотека, школа, музей .....)	1		
Транслирова-ние педагогическо-го опыта Макс 8 баллов	<b>Обобщение и транслирование опыта на уровне:</b>			
	ДОУ	1		
	Муниципальный, региональный	2		
	Федеральный, международный	1-2		
	<b>Наличие публикаций:</b>			
	В сети Интернет	1		
	Печатные издания муниципального и регионального уровня	2		
Макс 6 баллов	<b>Участие в работе творческих (проектных) групп</b>			
	Уровень ДОУ	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
Профессион-альная активность Макс 9 баллов	<b>Участие в профессиональных конкурсах</b>			
	Уровень ДОУ	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	В сети Интернет	1		
	<b>Подготовка участников и призёров конкурса</b>			
	Подготовка воспитанников к фестивалям, соревнованиям (участники) Наличие призового места	1-2		
Штрафные баллы	Конфликтные взаимоотношения с коллегами, сотрудниками, родителями, нарушение трудовой дисциплины	- 5		
Дополнитель-ные баллы	На усмотрение комиссии: замена отсутствующих сотрудников,	1-3		

макс 3 балла	интенсивность участия в мероприятиях и т.д.			
Всего баллов:		Макс 50		

Приложение № 3  
к Положению о распределении стимулирующих выплат  
и премировании работников МБДОУ № 85 г. Мурманска

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности учителя-логопеда, дефектолога, педагога-психолога МБДОУ № 85 \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ 202\_г.**

ФИО специалиста

Критерий	Показатель	Баллы	Самооценка	Экс. оце
Повышение качества образовательного процесса Макс 10	Продуктивное использование новых коррекционных технологий (указать каких)	1-2		
	Разработка <u>авторских</u> программ, методик, методических материалов (каких)	3		
	Консультативная помощь и диагностика детей общеразвивающих групп (какая)	1		
	Оснащённость кабинета специалиста современными материалами для коррекции	1-2		
	Работа детьми-инвалидами (индивидуальный образовательный маршрут)	1-2		
Взаимодействие с родителями Макс 2 балла	Проведение мероприятий в разных формах сотрудничества с родителями (какие)	1-2		
Качество образовательных услуг Макс 3	Благодарности от администрации, родителей и др.	3		
	Наличие обоснованных жалоб	-3		
Интенсивность в работе Макс 9	<b>Выполнение обязанностей и работ не включённых в круг должностных обязанностей:</b>			
	Вклад в решение кадровой проблемы (замещение отсутствующего работника более 3 дней)	1		
	Общественная нагрузка (профсоюз, сайт, общ.инспектор и т.п.)	1		
	Инициирование мероприятий для повышения имиджа ДОУ (какие)	2		
	Дополнительные образовательные услуги за рамками программы	3		
	Кружковая работа в рамках программы (при наличии план-программы)	1		
	Социальное партнёрство (библиотека, школа, музей .....)	1		
Транслирование педагогического опыта Макс 8 баллов	<b>Обобщение и транслирование опыта на уровне:</b>			
	ДОУ	1		
	Муниципальный, региональный	2		
	Федеральный, международный	1-2		
	<b>Наличие публикаций:</b>			
	В сети Интернет	1		
	Печатные издания муниципального и регионального уровня	2		
Макс 6 балла	<b>Участие в работе творческих (проектных) групп</b>			
	Уровень ДОУ	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
Профессиональная активность Макс 9 баллов	<b>Участие в творческих конкурсах</b>			
	Уровень ДОУ	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	В сети Интернет	1		
	<b>Подготовка призов конкурса</b>			
	Подготовка воспитанников к фестивалям, соревнованиям, наличие призового места	1-2		
Штрафные баллы	Конфликтные взаимоотношения с коллегами, сотрудниками, родителями, нарушение трудовой дисциплины	- 5		
Дополнительные баллы макс 3 балла	На усмотрение комиссии: интенсивность участия в мероприятиях, превышение списочного, сложность диагнозов, дети-инвалиды	от 1 до 3		
Всего баллов:		Макс 50		

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности  
музыкального руководителя, инструктора по физкультуре МБДОУ № 85 \_\_\_\_\_ за  
\_\_\_\_\_ 202\_г.**

ФИО воспитателя

Критерий	Показатель	Баллы	Самооценка	Экс. оце
Охрана жизни и здоровья воспит-ов  Макс 2 балла	Применение здоровьесберегающих технологий (каких)	2		
	Наличие нарушений инструкции по охране жизни и здоровья (травмы)	- 3		
Обеспечение кач-ва 4 балла	Продуктивное использование передовых технологий музыкального воспитания (каких)	2		
	Разработка авторских программ, авторских дидактических игр и методических материалов (указать какие)	2		
Взаимодейст вие с родителями 4 балла	Включение родителей в образовательную деятельность	2		
	Проведение мероприятий в разных формах сотрудничества с родителями (указать какие)	2		
Качество услуг 3 балла	Отсутствие обоснованных жалоб	3		
	Наличие обоснованных жалоб	-3		
Интенсивнос ть в работе Макс 10 баллов	<b>Выполнение обязанностей и работ не включённых в круг должностных обязанностей:</b>			
	Творчество в проведении досугов, праздников, развлечений и т.д.	1		
	Творчество в оформлении интерьера зала и участка, пополнение предметно-развивающей среды	1		
	Общественная нагрузка (профсоюз, сайт, общ.инспектор и т.п.)	1		
	Инициирование мероприятий для повышения имиджа ДОУ (какие)	2		
	Дополнительные образовательные услуги за рамками программы	3		
	Кружковая работа в рамках программы (при наличии план-программы)	1		
	Социальное партнёрство (библиотека, школа, музей .....)	1		
Транслирова ние педагогическ ого опыта Макс 8 баллов	<b>Обобщение и транслирование опыта на уровне:</b>			
	ДОУ	1		
	Муниципальный, региональный	2		
	Федеральный, международный	1-2		
	<b>Наличие публикаций:</b>			
	В сети Интернет	1		
Макс 6 баллов	<b>Участие в работе творческих (проектных) групп</b>			
	Уровень ДОУ	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
Профессион альная активность Макс 10 баллов	<b>Участие в профессиональных конкурсах</b>			
	Уровень ДОУ	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	В сети Интернет	1		
	<b>Подготовка участников и призёров конкурса</b>			
	Подготовка воспитанников к фестивалям, соревнованиям	1		
	Наличие призового места	2		
Штрафные баллы	Конфликтные взаимоотношения с коллегами, сотрудниками, родителями, нарушение трудовой дисциплины	- 5		

Дополнительные баллы макс 3 балла	На усмотрение комиссии: замена отсутствующих сотрудников, интенсивность участия в мероприятиях и т.д.	от 1 до 3		
Всего баллов:		Макс 50		

*Приложение № 5  
к Положению о распределении стимулирующих выплат  
и премировании работников МБДОУ № 85 г. Мурманска*

### Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего обслуживающего персонала

Показатель	Критерий	Баллы	Самооценка
<b>Интенсивность работ</b>	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника: - участие в работе комиссий; - участие в субботниках, ремонтах, благоустройству территории;	3	
	Выполнение особо важных срочных дел	2	
	Ведение документации, своевременная отчётность	1	
	Замещение должностей в случае производственной необходимости	3	
<b>Личный вклад в достижение эффективности работы учреждения</b>	Участие в мероприятиях ДОУ	2	
	Участие в развитии предметно-развивающей среды в группе	1	

*Приложение № 6  
к Положению о распределении стимулирующих выплат  
и премировании работников МБДОУ № 85 г. Мурманска*

### Показатели и условия премирования педагогических работников

Показатели для осуществления премиальных выплат	Условия получения выплаты	Размер выплаты
К юбилейным датам	Возраст 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет	1000 руб.
За выполнение особо важных и срочных работ	По результату работ, порученных работнику: - работы большого объёма,	1000 руб
	- работы среднего объёма	500 руб
За высокие достижения в профессиональной деятельности	Победа в профессиональном конкурсе «Ступеньки мастерства»	5000 руб.
	Участие в профессиональном конкурсе «Ступеньки мастерства»	2000 руб.