

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №50 Г.ТОМСКА
634034, г. Томск, ул. П. Осипенко, д. 6/1 dsad50@mail.tomsknet.ru
ИНН 7017196403, КПП 701701001, ОГРН 10770170335127

<p>ПРИНЯТО Общим собранием трудоого коллектива Протокол № <u>4</u> от «<u>03</u>» <u>08</u> 20<u>23</u> г.</p>	<p>СОГЛАСОВАНО Председатель ПК <u>Е.В. Астинова</u> от «<u>03</u>» <u>08</u> 20<u>23</u> г.</p> 	<p>УТВЕРЖДАЮ Заведующий МАДОУ №50 <u>Л.И. Нагина</u> Приказ № <u>19-0/9</u> от «<u>03</u>» <u>08</u> 20<u>23</u> г.</p> 
---	--	--

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 50 г. Томска**

(Приложение № 3 к Коллективному договору)

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 50 г. Томска (далее Положение) регулирует наименования, условия осуществления, размеры стимулирующих и премиальных выплат, установленных работникам учреждения.

Данное положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАДОУ №50 и повышения качества образования, сохранения и укрепления здоровья воспитанников, развития творческой активности и инициативы, а также с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников.

Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном отношении к должностному окладу и устанавливается приказом заведующего.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) и производятся ежемесячно.

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

1.2 Настоящее Положение определяет:

- виды стимулирующих и премиальных выплат;
- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих и премиальных выплат;
- порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- права, ответственность участников процесса распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- хранение документов по распределению стимулирующих и премиальных выплат;
- надбавки (персональные и ежемесячные надбавки стимулирующего характера);
- премии (за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал,

полугодие, год, за качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, в связи с праздничными, юбилейными датами, в связи с уходом на пенсию);

- доплаты стимулирующего характера воспитателям и младшим воспитателям исходя из фактического количества дето-дней работника и стоимости одного дето-дня за интенсивность работы.

II. ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Работникам (за исключением должностей, указанных в пункте 1.3 Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ №50) может быть установлена ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается индивидуально для каждого работника с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

2.2. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 6000 рублей для всех работников за исключением работников, занимающих должности, указанные в пункте 1.3 Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ №50, и работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не могут превышать 4000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года.

III. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№	Наименование выплаты	Размер выплаты (рублях)
3.1.1	За осуществление работ по закупке товаров, услуг, в соответствии с ФЗ 223 от 18.07.2011г	1500
3.1.2	За заполнение АИС-комплектование	2500

3.1.3	Работа с пенсионным фондом по оформлению пенсионных и других документов	1000
3.1.4	За работу по воинскому учету и бронированию граждан	500
3.1.5	За работу по программе «Парус»	3000
3.1.6	Работа по оформлению больничных листов	500
3.1.7	За руководство работой профсоюзного комитета	1000
3.1.8	За организацию диетического питания, стоящих на Д-учете, с разными диетами: -сотрудниками пищеблока -младшим воспитателем	2500 1000
3.1.9	За участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	1500
3.1.10	За выполнение работ превышающих стандартные, повседневные должностные обязанности работника (за увеличенный документооборот, превышение предельной нормы групп, проведение мониторингов качества образования, вакцинации, организацию медицинских осмотров, выполнение обязанностей дежурного администратора, оформление документации на пищеблоке	2500
3.1.11	Специалистам ППк за увеличение объема работ и документальное сопровождение детей с ОВЗ (оформление документации, разработка индивидуальных программ, протоколов динамического наблюдения, сбор и анализ информации	3000
3.1.12	За организацию, руководство и контроль процессами по реализации дорожных карт, планов, программ в рамках национальных, региональных, муниципальных проектов	3500
3.1.13	За работу на портале ПФДО	1500
3.1.14	Педагогическим работникам за стаж работы (выслугу лет): -более 25 лет; -до 3-х лет.	1000 300
3.1.15	Воспитателям, имеющим высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	700

3.1.16	Дополнительная ежемесячная надбавка стимулирующего характера педагогам за первую квалификационную категорию	1000
3.1.17	Дополнительная ежемесячная надбавка стимулирующего характера педагогам высшую квалификационную категорию	1300
3.1.18	За работу в системе ЕГИССО	1500
3.1.19	За работу на портале «Сетевой город»	1500
3.1.20	Сезонные работы дворников (уборка снега во время обильного снегопада, кошение травы с применением техники)	2000
3.1.21	Сложные работы, производимые во время текущего ремонта	1000
3.1.22	За работу на bus.gov.ru, сайте ДОУ	1000
3.1.23	Проведение аварийных работ, устранение последствий аварийной ситуации	2000
3.1.24	За организацию и руководство инновационными процессами	1500
3.1.25	За участие в разработке и реализации программ в рамках национальных и региональных проектов.	6000
3.1.26	За увеличение объема важных и сложных работ, выполненных с особой ответственностью, не входящих в должностные обязанности	2000
3.1.27	За организацию и подготовку к сдаче в бухгалтерию табелей учета посещаемости детей	2000
3.1.28	Работа с табелями посещаемости детей в программе «Парус»	500
3.1.29	За организацию пожарной безопасности в ДОУ	1000
3.1.30	За организацию и ведение документации по ГО и ЧС	1500
3.1.31	Курьерская работа: пешая на личном автотранспорте	500 1000
3.1.32	Учителям – логопедам за консультативную работу с родителями детей, не посещающих логопункты (3 и более консультаций)	800

IV. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается педагогическим работникам учреждений, имеющим ученую степень:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

4.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Работникам учреждений устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-03 «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов:

"Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей;

"Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

Педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к тарифной ставке (должностному окладу) в размере 1000 рублей.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается медицинским работникам в следующих размерах:

Вид учреждения	Размер надбавки за стаж работы на ставку - (рублей)	
	стаж работы от 3 до 5 лет	стаж работы 5 до 7 лет, от 7 лет и выше
<i>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>		
II квалификационный уровень Медицинская сестра диетическая	434,2	651,3
V квалификационный уровень Старшая медицинская сестра	524	786

Размеры ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах установленных диапазонов в зависимости от стажа работы и квалификации. Надбавки устанавливаются пропорционально количеству занимаемых ставок и выплачиваются по основному месту работы.

4.4. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за квалификационную категорию медицинским работникам:

ПКГ	Размер надбавки (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
при наличии второй квалификационной категории	375
при наличии первой квалификационной категории	525
при наличии высшей квалификационной категории	1913

Надбавки устанавливаются пропорционально количеству занимаемых ставок и выплачиваются по основному месту работы.

4.5. В соответствии с постановлением Администрации Томской области от 10.11.2014 № 426а "О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 15.12.2009 № 200а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, и внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

- за вторую категорию - 375 руб.;
- за первую категорию - 525 руб.;
- за высшую категорию - 1913 руб.

Работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры» и ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

- за вторую категорию - 750 руб.;
- за первую категорию - 1100 руб.;
- за высшую категорию - 3400 руб.

4.6. В соответствии с постановлением администрации Города Томска от 29.12.2011 № 1536 «О внесении изменений в постановление администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Томска» с 1 января 2012 года педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) педагогическим работникам в следующих размерах: от 3 до 5 лет - 600 рублей; от 5 до 10 лет - 800 рублей; от 10 до 25 лет - 1000 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.7. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-03 «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

за первую категорию - 1350 рублей,
за высшую категорию - 2025 рублей.

Педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к тарифной ставке (должностному окладу) в размере 1000 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

4.8. Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в пунктах 3.1.1, 3.1.2., 3.1.4., 3.1.5., 3.1.6., 3.1.7. настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

4.9. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная доплата стимулирующего характера воспитателям и младшим воспитателям исходя из фактического количества дето-дней работника и стоимости одного дето-дня за интенсивность работы в размере:

- воспитателям в группах для детей от 3-7 лет - 2,51 руб.;
- воспитателям в группах для детей от 1 -3 лет - 2,94 руб.;
- младшим воспитателям в группах для детей от 3-7 лет - 1,43 руб.;
- младшим воспитателям в группах для детей от I -3 лет - 1,68 руб.

(На основании распоряжения департамента образования администрации Города Томска от 01.09.2017 № 493-р «Об утверждении методических рекомендаций по установлению доплат стимулирующего характера за интенсивность работы воспитателям и младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений, в которых действуют дошкольные группы».

4.10. Дополнительно устанавливаются стимулирующие выплаты специалистам логопедических пунктов:

Условия выплаты	
Высшее дефектологическое образование без предъявления требования к стажу работы	23,67
Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,20

Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	28,77
Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	31,49
Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или 11 квалификационная категория	34,04
1 квалификационная категория	36,77
Высшая квалификационная категория	39,50

V.ПРЕМИИ

5.1 В учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- за качественно выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год до 5000 рублей;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ до 1000 рублей;
- в связи с праздничными, юбилейными датами, в связи с уходом на пенсию до 5000 рублей.

Премия устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

В пределах фонда оплаты труда суммы премий могут быть увеличены по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2 Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

5.3 При определении показателей и условий премирования учитываются следующие категории:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

Премии выплачиваются в пределах средств в учреждении и на основании приказа заведующего.

5.4 Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по показателям эффективности (результативности) воспитательно-образовательной деятельности работников (далее - выплаты) за текущий месяц. Критерии по показателям эффективности (результативности) образовательной деятельности работников могут быть дополнены по предложению Комиссии, педагогического совета ДОУ, профсоюзного комитета.

5.5 Перечень критериев для установления выплат стимулирующего характера (оценочные листы)

Педагогические работники (воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог дополнительного образования)

/ФИО/ _____ должность _____ дата _____ подпись _____

№ пп	Показатель	Балл	Само оценка	Оцен комиссии
	Критерии НЕ ЗАВИСЯЩИЕ от количества рабочих дней			
1	Участие детей в конкурсах, фестивалях (городской, областной, всероссийский уровни) с последующим подтверждением участия (приложением диплома, сертификата участника) Очно – заочное участие Очное участие	1 1,5 - 3		
2	Участие педагогов в профессиональных и творческих конкурсах с последующим подтверждением участия (приложением диплома, сертификата участника) Очно – заочное участие, дистанционное Очное участие	1 3		
3	Выступление на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, подготовка стендового материала к мероприятиям Уровень ДОУ Городской и областной уровни Всероссийский уровень	0,5- 1 2 3		
4	Публикации/ при предоставлении сертификата и сборника городской и областной уровни всероссийский уровень, международный уровень	1 2		
5	Посещение методических мероприятий (программа)	0,2		
6	Сайт ДОУ (презентация от каждого педагога)	0,5		
7	Обогащение развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с современными требованиями в группах и кабинетах (зонирование, центры активности, дидактические пособия и материалы)	1		
8	Использование инновационных форм работы, проведение внеплановых мероприятий с родителями (родительский клуб, мастер – класс, открытые мероприятия и др.)	0,5 - 1		
9	Награждение грамотами, отраслевыми, государственными наградами, званиями уровень ДОУ городской и областной уровни и выше	0,5 1		
10	Исполнение ролей на праздничных мероприятиях для детей (каждый выход за пределами установленной продолжительности рабочего времени)	0,2		
11	Создание развивающей предметно-пространственной среды на территории ДОУ (подготовка к летне-оздоровительному периоду, началу учебного года, оформление тематические зон, цветников, ледовые постройки и др.)	2		
12	Взаимодействие с социумом (различными учреждениями и организациями) Взаимодействие эпизодическое Система совместной деятельности, разработаны и реализуются социально-значимые проекты	0,5 1		
13	Создание элементов образовательной инфраструктуры Оформление зала, коридоров, тематических выставок Изготовление декораций и атрибутов, пошив костюмов к праздникам	0,5 1		
14	Интенсивный труд (1 день), работа в комиссиях	0,2		
Критерии, ЗАВИСЯЩИЕ от количества рабочих дней				
15	Участие в инновационной деятельности, проблемно-творческой группе	1		
16	Организация и контроль за своевременной родительской оплатой Отсутствие задолженности 1 случай неоплаты 2 случай неоплаты Более 2 случаев неоплаты	1 0,8 0,5 0		
17	Отсутствие жалоб со стороны родителей	0,5		
18	Фактическая посещаемость группы 65 – 70%	0,5		

	71 – 80% 81 – 100%	0,8 1		
19	Отсутствие травм, замечаний со стороны администрации	1		
20	Для узких специалистов для работы с детьми ОВЗ при отсутствии замечаний (за каждого ребенка за 8 занятий в месяц) при предоставлении табеля посещаемости	0,5		
21	Для узких специалистов консультации с родителями детей «группы риска» при наличии документации (журнал регистрации, тема консультирования)	0,5		
Итого:				

Старший воспитатель

/ФИО/ _____ должность _____ дата _____ подпись _____

№ пп	Показатель	Балл	Само оценка	Оценкомиссии
	Критерии, не зависящие от количества рабочих дней			
1	Организация участия воспитанников в конкурсах, выставках	1		
2	Организация участия педагогов в профессиональных и творческих конкурсах, выставках Очно – заочное участие Очное участие	1 2		
3	Руководство ПТГ	1		
3	Участие в работе ПТГ, комиссиях	1		
4	Внедрение современных образовательных технологий, лично – ориентированных подходов	1		
5	Участие в профессиональных (очно – заочных) конкурсах Участие в профессиональных конкурсах (очное)	1 3		
6	Участие в разработке и внедрении проектов в рамках инновационной деятельности, программы развития, авторских и модифицированных программ, методических материалов	2		
7	Выступление на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий Уровень ДОУ Городской и областной уровни Всероссийский уровень	1 2 3		
8	Публикации/ при предоставлении сертификата и сборника городской и областной уровни всероссийский уровень, международный уровень	1 2		
9	Предоставление информационных материалов на сайт ДОУ (консультации, рекомендации видео- и фотоматериалы)	0,5		
10	Подготовка выступлений на родительских собраниях, их посещение	1		
11	Взаимодействие с социумом (различными учреждениями и организациями) Взаимодействие эпизодическое Система совместной деятельности, разработаны и реализуются социально-значимые проекты	0,5 1		
12	Отсутствие жалоб со стороны родителей на организацию образовательного процесса	1		
13	Награждение грамотами, отраслевыми, государственными наградами, званиями уровень ДОУ городской и областной уровни и выше	0,5 1		
14	Посещение методических мероприятий (программа)	0,2		
Критерии, зависящие от отработанного времени				
15	Обеспечение достаточного информационного поля для педагогов о учебно-методических, образовательных ресурсах в соответствии с ФГОС ДО	1		
16	Организация наставничества, работы с молодыми специалистами, студентами (по плану)	1		

17	Отсутствие травм по вине педагогических работников	1		
18	Отсутствие замечаний со стороны администрации	1		
Итого:				

Младший воспитатель

/ФИО/ _____ должность _____ дата _____ подпись _____

№ пп	Показатель	Балл	Само оценка	Оцен. комис сии
	Критерии, зависящие от количества рабочих дней			
1	Сохранность инвентаря	2		
2	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания (заполняется администрацией)	1		
Критерии, не зависящие от количества рабочих дней				
3	Создание развивающей предметно-пространственной среды на территории ДОУ (подготовка к летне-оздоровительному периоду, началу учебного года, оформление тематические зон, цветников, ледовые постройки и др.)	2		
4	Стаж работы в данном ДОУ - 1-3 - 3 -5 - 5 и более	1 2 3		
5	Награждение грамотами, отраслевыми, государственными наградами, званиями уровень ДОУ городской и областной уровни	0,5 1		
Итого:				

Младший обслуживающий персонал (вахтёр, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту одежды, шеф-повар, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, сторож, уборщик служебных помещений, завхоз)

/ФИО/ _____ должность _____ дата _____ подпись _____

№ пп	Показатель	Балл	Са мо оце нка	Оцен. Комис сии
	Критерии, зависящие от количества рабочих дней			
1	Сохранность инвентаря	2		
2	Отсутствие замечаний со стороны администрации	1		
Критерии, не зависящие от количества рабочих дней				
3	Стаж работы в данном ДОУ - 1-3 - 3 -5 - 5 и более	1 2 3		

4	Награждение грамотами, отраслевыми, государственными наградами, званиями уровень ДОУ городской и областной уровни	0,5 1		
Итого:				

Учебно-вспомогательный персонал (специалист по охране труда)

/ФИО/ _____ должность _____ дата _____ подпись _____

№ пп	Показатель	Балл	Са мо оце нка	Оцен. Коми с сии
	Критерии, зависящие от количества рабочих дней			
1	Отсутствие конфликтных ситуаций (с родителями, сотрудниками, администрацией). Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний, нашедших отражение в административных актах.	2		
2	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2		
Критерии, не зависящие от количества рабочих дней				
3	Создание развивающей предметно-пространственной среды на территории ДОУ (подготовка к летне-оздоровительному периоду, началу учебного года, оформление тематические зон, цветников, ледовые постройки и др.)	2		
4	Стаж работы в данном ДОУ - 1-3 - 3 -5 - 5 и более	1 2 3		
5	Награждение грамотами, отраслевыми, государственными наградами, званиями уровень ДОУ городской и областной уровни всероссийский уровень	1 2 3		
Итого:				

Специалист по кадрам (далопроизводитель)/ФИО/ _____ дата _____

Критерии				
1	Оперативное отслеживание изменений в законодательстве РФ (трудовой кодекс РФ)	3		
2	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту заполняется администрацией)	3		
3	Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений	2		
4	Отсутствие замечаний (соблюдение сроков документооборота)	2		
5	Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства	2		
6	Стаж работы в данном ДОУ - 1-3 года - 3 -5 лет: - 5 и более	1 2 3		

7	Создание развивающей предметно-пространственной среды на территории ДОУ (подготовка к летне-оздоровительному периоду, началу учебного года, оформление тематические зон, цветников, ледовые постройки и др.)	2		
8	Награждение грамотами, отраслевыми, государственными наградами, званиями: Уровень ДОУ Городской и областной И выше	1 2 3		
Итого:				
Подпись:				

Завхоз ФИО/ _____ дата _____

№ пп	Показатель	Бал л	Само оценка	Оцен. Комиссии
	Критерии, зависмые от количества рабочих дней			
1	Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности	3		
2	Создание санитарно-гигиенических условий в рамках требований СанПиН (четкость и эффективность в работе младшего обслуживающего персонала, создание качественной эффективной системы санитарно-гигиенической уборки помещений ДОУ и благоустройство территории)	2		
3	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы тепло-водо-и энергоресурсов, создание системы экономного режима в рамках программы по энергосбережению.	2		
4	Качественное выполнение иной управленческой работы (курирование работы системы охраны, видеонаблюдения, общественно полезного труда, работа по очистке крыши здания, своевременной уборки территории ДОУ и прилегающей к ДОУ территории)	2		
5	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы пожарной безопасности	1		
Критерии, независмые от количества рабочих дней				
6	Создание условий для своевременного и качественного проведения опрессовки (1 раз в год)	3		
7	Оперативная организация работ по устранению технических неполадок, выход из ЧС (по факту)	3		
8	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2		
9	Стаж работы в данном ДОУ - 1-3 года - 3 -5 лет: - 5 и более	1 2 3		
10	Соблюдение сроков документооборота	3		
11	Создание развивающей предметно-пространственной среды на территории ДОУ (подготовка к летне-оздоровительному периоду, началу учебного года, оформление тематические зон, цветников, ледовые постройки и др.)	2		
12	Награждение грамотами, отраслевыми, государственными наградами, званиями уровень ДОУ городской и областной уровни всероссийский уровень	1 2 3		
Итого:				
Подпись:				

Калькулятор /ФИО/ _____ должность _____ дата _____
подпись

№ пп	Показатель	Балл	Сам о оце нка	Оцен. Комис сии
	Критерии, зависимые от количества рабочих дней			
1	Своевременное оформление, ведение специальной документации	2		
2	Отсутствие замечаний со стороны администрации	1		
3	Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту)	2		
4	Отсутствие замечаний со стороны родителей на организацию питания	1		
5	Контроль за реализацией меню-требования	1		
Критерии, не зависящие от количества рабочих дней				
6	Ведение уголка здоровья для родителей (формирования привычки к ЗОЖ у детей)	1		
7	Награждение грамотами, отраслевыми, государственными наградами, званиями уровень ДОУ городской и областной уровни	0,5 1		
Итого:				

VI. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

6.1 Порядок определения размера выплат стимулирующего характера по показателям эффективности (результативности) образовательной деятельности работников - подсчёт баллов по каждому работнику ДОУ за период, по результатам которого устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера.

Расчет стоимости 1 балла производится по формуле:

1 балл = сумма стимулирующего фонда оплаты труда на конкретный период / сумма баллов всех сотрудников за конкретный период.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период (1 месяц) для работников, делится на суммарное количество баллов, установленное Комиссией по показателям эффективности (результативности) воспитательно-образовательной деятельности работников. Полученный показатель (денежный вес одного балла в рублях) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

6.2 Полномочия по распределению стимулирующих и премиальных выплат возложены на комиссию по распределению стимулирующих выплат и определению эффективности воспитательно - образовательной деятельности всем категориям работников МАДОУ №50 в состав которой в обязательном порядке входит председатель представительного органа трудового коллектива.

Состав комиссии избирается общим собранием трудового коллектива.

Руководитель организации по должности является председателем комиссии и возглавляет заседания по вопросам распределения стимулирующих и премиальных выплат.

6.3 Стимулирующие и премиальные выплаты для каждого работника рассматриваются и устанавливаются комиссией, оформляются письменно протоколом, затем результаты переносятся в трудовые договоры (эффективные контракты), которые подписываются работником и работодателем. Комиссия ДОУ принимает решение о размере выплат большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующий издаёт приказ о стимулирующих выплатах.

6.4 Стимулирующие и премиальные выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на основании решения Комиссии в случае:

- нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка - до 50%;
- при наличии случаев травмирования детей - до 80%;
- при наличии обоснованных жалоб от родителей воспитанников - до 70%;
- за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей - до 70%;
- несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, уполномоченных должностных лиц-до 70%.

Работники организации при необходимости в течение трех последующих рабочих дней после ознакомления с результатами, указанными в трудовом договоре, подают письменные заявления в Комиссию о несогласии с оценкой результатов их деятельности.

Комиссия:

- принимает и рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности;
- выносит в течение 3-х рабочих дней с подачи заявления обоснованное письменное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения;
- предоставляет письменное решение руководителю организации.

6.5 Приказ на стимулирующие выплаты с внесением корректировок (повышения или понижения выплат отдельным работникам), на персональную премиальную выплату педагогическим работникам издаётся ежемесячно.

VII. ХРАНЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ И ПРЕМИАЛЬНЫХ

7.1 Документы по распределению стимулирующих выплат, а именно: протоколы заседаний Комиссии по распределению стимулирующих выплат, оценочные листы с перечнем критериев для установления выплат стимулирующего характера хранятся в делах учреждения в течение 1 календарного года.