

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Центр развития ребёнка - детский сад № 45 «Добринка»

ПРИНЯТО

на Общем собрании работников
Протокол
№ 1 от 15 февраля 2024г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МБДОУ ЦРР -
детского сада № 45

Е.А. Морозова
Приказ № 40/ос от 16.02.2024г

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Центра развития ребёнка - детского сада № 45 «Добринка»**

Ульяновск, 2024

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка - детского сада № 45 «Добринка»

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка - детского сада № 45 «Добринка» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013, протокол № 11), с учётом постановления Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», постановления Главы города от 23.10.2008 № 7959 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Ульяновск», Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Ульяновск» (постановление администрации города Ульяновска № 1140 от 18.03.2014).

1.2. Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка - детского сада № 45 «Добринка» (далее по тексту образовательная организация), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы административному аппарату (заместителям заведующего, главный бухгалтер), педагогическим работникам (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, воспитатель), учебно-вспомогательному (младший воспитатель, помощник воспитателя) и обслуживающему персоналу (делопроизводитель, бухгалтер, специалист в сфере закупок, рабочий по стирке и ремонту спец.одежды, кастелянша, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-сантехник).

Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива МБДОУ, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников детского сада в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, в соответствии с утвержденным Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центра развития ребёнка - детского сада № 45 «Добринка».

Настоящее Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада.

1.4. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей.

1.5. Работникам образовательной организации могут устанавливаться выплаты (надбавки) стимулирующего характера:

выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;

выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы.

1.6. Работникам образовательной организации устанавливаются надбавки за квалификационную категорию (педагогическим работникам). Кроме того, работникам образовательной организации могут устанавливаться доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания, персональные надбавки.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

1.7. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с [Порядком](#) исчисления размера и назначения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам муниципальных образовательных организаций (приложение N 5 к Положению).

1.8. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

в случае установления высшей квалификационной категории - в размере 5350 рублей;

в случае установления первой квалификационной категории - в размере 3750 рублей.

Аттестация педагогических работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 N 196.

1.9. Работникам образовательной организации за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда, устанавливаются:

доплата за ученую степень доктора наук - 2000 рублей;

доплата за ученую степень кандидата наук - 1500 рублей;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Народный", - 5000 рублей;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Заслуженный", - 3000 рублей;

надбавка за наличие почетного звания или нагрудного знака, наименования которых начинаются со слов "Почетный работник", "Отличник", "За отличную", "За достижения", "За высокие достижения" - 2000 рублей.

В случае наличия у работника образовательной организации права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику образовательной организации не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

1.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации.

1.11. В период действия на территории муниципального образования "город Ульяновск" режима повышенной готовности, карантина и других обстоятельств непреодолимой силы, выплаты стимулирующего характера, установленные [пунктом 1.5](#), сохраняются за работником на весь период указанных обстоятельств.

1.12. Для установления выплат стимулирующего характера в образовательной организации создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации. Результативность и эффективность деятельности работников

образовательной организации оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

1.13. По представлению рабочей комиссии выплаты стимулирующего характера распределяются коллегиальным органом образовательной организации в соответствии с утвержденным положением образовательной организации по материальному стимулированию работников.

2. Порядок и условия выплат (надбавок) стимулирующего характера.

В целях повышения качества деятельности работников образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат (надбавок) стимулирующего характера.

2.1. Выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам образовательной организации устанавливаются надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается в соответствии с критериями Приложение 1 к Положению.

Выплаты (надбавки) работникам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда *ежеквартально работникам относящимся к АУП, ежемесячно работникам относящимся к учебно-вспомогательному персоналу (помощник воспитателя, младший воспитатель) за прошедший период.*

2.2. Выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ.

Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательной организации (педагогическим работникам) по результатам труда за прошедший месяц. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей деятельности образовательных организаций. Конкретные значения показателей эффективности деятельности образовательных организаций ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются в соответствии с Приложением 2 к Положению. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

Результативность и эффективность деятельности всех работников образовательного учреждения оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей, установленных в штатном расписании детского сада. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей работниками детского сада осуществляется рабочей комиссией детского сада, созданной для этих целей.

При определении размера *выплат (надбавок) за качество выполняемых работ* работникам детского сада каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя.

На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников детского сада один раз в месяц производится подсчет баллов за соответствующий период по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника.

На основании проведенного подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником детского сада.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общее количество баллов (Сумм Обі) для определения денежного веса одного балла. Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$$\text{Двб} = \frac{\text{ФОТ ст/п}}{\text{Сумм Обі}}, \text{ где}$$

Двб – денежный вес одного балла (в рублях);

ФОТст/п – объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада в текущем полугодии, отводимый на поощрительные выплаты по результатам труда (в рублях);

Сумм Обі – суммарное количество баллов, набранное каждым работником детского сада, по итогам месяца.

Размер *выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ* работнику детского сада в соответствующем периоде (Врт) определяется по формуле:

$$\text{Врт} = \text{Двб} \times \text{Обі}, \text{ где}$$

Обі – количество баллов, набранное каждым работником детского сада по итогам прошедшего месяца.

Определение размеров выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ осуществляется за один прошедший месяц.

В случае если работник уволился из детского сада и продолжает работать в другом образовательном учреждении, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления поощрительных выплат по результатам труда в детском саду, в котором были рассмотрены результаты его работы. Выплата поощрительных выплат в этом случае осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, в котором работник продолжил работу.

В случае если работник уволился из данного образовательного учреждения и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию, или не работает), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата (надбавка) за качество выполняемых работ в данном образовательном учреждении согласно оценочному листу и приказу учреждения.

Решение на установление поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда заведующему образовательной организации принимается Управлением образования администрации города Ульяновска на основании отчета о выполнении объемных показателей.

2.3. Премии по итогам работы.

К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий. Выплачивается по итогам года при наличии экономии и в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации.

Премирование осуществляется по критериям установленных в соответствии с Приложением 3 к Положению, по занимаемым должностям. На основании проведенного подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником образовательной организации.

Основными условиями премирования является:

- отработанные 9 месяца от даты заключения трудового договора (контракта),
 - строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.
- Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.4. Персональная надбавка.

Персональная надбавка устанавливается работнику образовательной организации с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

Персональная надбавка устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу с учетом мнения Комиссии в соответствии с показателям Приложение 3 к Положению и не может превышать 120 процентов должностного оклада.

2.5. Единовременное поощрение

Работникам образовательной организации может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи с профессиональным праздником, юбилейной датой (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), выходом на пенсию, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг.

3. Снижение размера выплат (надбавок) стимулирующего характера.

Снижение размера выплат (надбавок) стимулирующего характера производится Комиссией в соответствии с перечнем оснований и размеров снижения выплат (надбавок) стимулирующего характера, указанным в приведенной ниже таблице.

№ п/п	Перечень оснований	Размер снижения выплаты стимулирующего характера
1	2	3
1	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей требований Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, требований законов и иных нормативных правовых актов Ульяновской области и города Ульяновска, нарушения правил внутреннего трудового распорядка (нарушение трудовой дисциплины) и Устава МБДОУ.	100%
2	Наличие нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб.	50 %
3	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.	50 %
5	Зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым произошедший по вине работника.	100%
6	Проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска, в том числе административного и учебного.	в зависимости от фактически отработанного времени до 100%
8	Наличие письменных обоснованных жалоб на качество оказания образовательно - воспитательных услуг, поступивших от родителей (законных представителей) и признанных обоснованными в установленном порядке.	100%

В сумме процент снижения размера выплат (надбавок) стимулирующего характера не может превышать 100%.

Решение о снижении размера выплат (надбавок) стимулирующего характера принимает руководитель образовательной организации:

- на основании аналитики представленных служебных записок (докладных) от руководителей структурных подразделений (заместителей заведующего).

При этом у лица, в отношении которого рассматривается процедура снижения выплат (надбавок) стимулирующего характера, в обязательном порядке, запрашивается письменная объяснительная по факту установленного нарушения.

Установление, уменьшение выплат (надбавок) стимулирующего характера или их отмена оформляется приказом руководителя образовательной организации.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников (работника), невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового договора, иных локальных нормативных актов МБДОУ или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (заместитель заведующего) представляет заведующему образовательной организации служебную (докладную) записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении, виновный работник знакомится с документом в присутствии заведующего, руководителя структурного подразделения, письменно оформляет объяснительную. Далее пакет документов предоставляется на заседание Комиссии, где выносится решение о лишении стимулирующей выплаты в отношении заявленного работника.

4. Регламент работы комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты (надбавки) стимулирующего характера осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа, самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников образовательной организации представленных в Приложениях к настоящему Положению.

Оценку выполнения работниками утвержденных критериев и показателей осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом детского сада, на основании представления замечаний и предложений администрацией детского сада (заведующей, главным бухгалтером, заместителями заведующей) по конкретным работникам детского сада.

Для этого каждый работник детского сада, в том числе и совместитель, представляет в рабочую комиссию отчет о выполнении утвержденных критериев и показателей.

Решение на установление выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда заведующего образовательной организации принимается Управлением образования администрации города Ульяновска на основании отчета о выполнении объемных показателей.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику. Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа, оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников детского сада на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного

листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью заведующей детским садом и печатью.

После получения листа согласования заведующая детским садом издает приказ о выплате поощрительных выплат за результаты труда работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления поощрительных выплат.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников детского сада по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника детского сада и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении выплат (надбавок) стимулирующего характера работникам образовательной организации осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

5. Заключительные положения.

5.1. Все выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда (далее ФОТ) по профессиональным квалификационным группам. ФОТ по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером.

5.2. В отдельных случаях руководитель образовательной организации имеет право для выплат (надбавок) стимулирующего характера использовать средства экономии ФОТ.

5.3. Главный бухгалтер в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, или кварталом, а в 4 квартале – до 5 декабря предоставляет заведующему МБДОУ справку о сумме стимулирующей части ФОТ и экономии ФОТ за прошедший отчетный период к распределению.

5.4. Заведующий направляет в комиссию по распределению стимулирующего фонда представление о распределении стимулирующих выплат.

5.5. Комиссия рассматривает все представленные материалы и оценочные листы и составляет Протокол заседания.

5.6. Заведующий, на основании данного Положения и показателей для выплат (надбавок) стимулирующего характера запротоколированных Комиссией по распределению стимулирующего ФОТ, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

5.7. Изменения в настоящее Положение вносятся Общим собранием работников и принимаются на его заседании.

5.8. Положение действует до принятия нового Положения, рассмотренного на Общем собрании работников в установленном порядке.

Критерии выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы для категории сотрудников /заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе/

№	Критерии	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Образовательная деятельность	15			
2	Работа в инновационном режиме	15			
3	Обеспечение безопасности воспитанников в ДОО	15			
4	Создание имиджа учреждения	15			
общий %		60			

С результатами заседания Комиссии ознакомлен(а), согласен(а)

_____/_____
ФИО работника *Подпись*

« ____ » _____ 20__ г.

Критерии выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы для категории сотрудников /заместитель заведующего по административно-хозяйственной части/

№	Критерии	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Укрепление материально-технической базы	20			
2	Обеспечение безопасности воспитанников	20			
3	Состояние прилегающей территории и здания детского сада	20			
4	Эффективная работа с обслуживающим персоналом	10			
5	Соблюдение Закона 44-ФЗ	10			
	общий %	80			

С результатами заседания Комиссии ознакомлен(а), согласен(а)

_____ / _____ /

ФИО работника

Подпись

« ____ » _____ 20__ г.

Критерии выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы для категории сотрудников /главный бухгалтер/

№	Критерии	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Своевременное и эффективное финансовое обеспечение материально-технической базы учреждения	20			
2	Исполнение утвержденного кассового плана детского сада по средствам бюджета и средствам от иной приносящей доход деятельности	20			
3	Использование автоматизированных программ для бухгалтерского отчета и отчетности	20			
4	Подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации	20			
общий %		80			

С результатами заседания Комиссии ознакомлен(а), согласен(а)

ФИО работника

« _____ » _____ 20__ г.

Подпись

Критерии выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы для категории сотрудников /делопроизводителя, бухгалтера/

№	Критерии	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Эффективная работа с родителями (законными представителями), коллегами.	15			
2	Своевременное оформление документального оборота на бумажных носителях, в электронном виде	15			
3	Своевременное оформление отчетности	15			
4	Использование автоматизированных программ для бухгалтерского отчета и отчетности	15			
5	Работа в информационных порталах	50			
6	Выполнение срочных работ, возникающих в связи с производственной необходимостью	10			
общий %		120			

С результатами заседания Комиссии ознакомлен(а), согласен(а)

ФИО работника

Подпись

« ____ » _____ 20__ г.

Критерии выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы для категории сотрудников /специалиста в сфере закупок/

№	Критерии	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Контроль и своевременное исполнение обязательств по контрактам	20			
2	Работа в соответствии с Законом 44-ФЗ	20			
3	Своевременное оформление отчетности, соблюдение сроков	20			
4	Ведение соответствующего документооборота	10			
5	Работа в информационных порталах ЕИС, web-торги, электронные магазины	30			
6	Своевременное и качественное проведение конкурентных закупок в электронном виде: подготовка, проверка и размещение документации в единой информационной системе.	20			
общий %		120			

С результатами заседания Комиссии ознакомлен(а), согласен(а)

ФИО работника

Подпись

« _____ » _____ 20__ г.

Критерии выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы для категории сотрудников /младший воспитатель, помощник воспитателя/

№	Критерии	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Соответствие санитарного состояния группы требованиям СанПиН – 40% <i>max: 40%</i>				
2	Состояние закрепленных территорий: - участок; цветник – 10% <i>max: 10%</i>				
3	Обеспечение требований пожарной безопасности, охраны труда, электробезопасности – 10% <i>max: 10%</i>				
4	Экономия электроэнергии и воды – 20% <i>max: 20%</i>				
5	Отсутствие больничного листа – 15% <i>max: 15%</i>				
6	Активное участие в жизни группы и детского сада – 10% <i>max: 10%</i>				
7	Вредность в работе с дезинфицирующими средствами и УФ лампой – 10% <i>max: 10%</i>				

8	<p>Общественная активность: - участие в мероприятиях города и области вне рабочее время – 5% тах: 5%</p>				

Итого: тах – 120%

С результатами заседания Комиссии ознакомлен(а), согласен(а)

_____ / _____ /

ФИО работника

Подпись

« _____ » _____ 20__ г.

Критерии выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ для категории сотрудников /воспитатель/

критерии	с/о	о/к	обоснование	примечание комиссии
Критерий 1. Показатели профессиональной деятельности				
1.1. открытые мероприятия (занятия, семинары, мастер-классы, презентации, консультации и т.п.): - на уровне МБДОУ – 3 балла - на уровне города и выше – 4 балла тах: 4 балла				
1.2. - руководитель МО – 2 балла - наставничество – 2 балла - работа на доверии – 2 балла тах: 6 баллов				
1.3. – качественное проведение воспитательно-образовательного процесса – 3 балла - своевременное оформление документации и отчетов – 2 балла тах: 5 баллов				
1.4. обеспечение высокой посещаемости детей (за 1 месяц): - группа раннего возраста: * от 60% - 3 балла * от 65% - 4 балла - дошкольные группы: * от 60% - 2 балла * от 65% - 3 балла тах: 4 балла				
1.5. * работа в группе раннего развития – 3 балла * работа в младших группах – 2 балла тах: 3 балла				
Критерий 2. Участие в реализации программы РИП				
2.1. Исполнение технического задания, публикации				

тах: 2 балла				
Критерий 3. Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, конференциях				
3.1. Результат участия: ❖ на уровне МБДОУ: - участие – от 1 до 2 баллов - призовое место – 3 балла ❖ на муниципальном уровне: - участие – от 1 до 2 баллов - призовое место – 4 балла ❖ на областном уровне и выше: - участие – от 1 до 3 баллов - призовое место – 5 баллов тах: 5 баллов				
Критерий 4. Позитивные результаты воспитанников, подготовленных педагогами				
Результат участия: ❖ на уровне МБДОУ: - участие – от 1 до 2 баллов - призовое место – 3 балла ❖ на муниципальном уровне: - участие – от 1 до 2 баллов - призовое место – 4 балла ❖ на областном уровне и выше: - участие – от 1 до 3 баллов - призовое место – 5 баллов тах: 5 баллов				
Критерий 5. Состояние закрепленных территорий и группы				
5.1. участок – 2 балла 5.2. цветник – 2 балла 5.3. отсутствие замечания по санитарному состоянию группы – 4 балла тах: 8 баллов				
Критерий 6. Стаж в МБДОУ ЦРР – детском саду № 45				
- от 1 до 5 лет – 2 балла - от 5 до 10 лет – 3 балла				

<p>- от 10 до 15 лет – 4 балла - от 15 до 20 лет и выше – 5 баллов тах: 5 баллов</p>				
<p>Критерий 7. 7.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников – 2 балла 7.2. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие опозданий, конфликтов и т.п.) – 2 балла тах: 4 балла</p>				
Критерий 8. Общественная активность				
<p>8.1. роли в утренниках – 1 балл за каждое выступление 8.2. Работа без няни: * 1 неделя – 1 балл 8.3. - подработка в дошкольных группах: 1 неделя – 2 балла 2 неделя – 3 балла 3 неделя – 4 балла 4 неделя – 5 баллов - подработка в группе раннего развития: 1 неделя – 3 балла 2 неделя – 4 балла 3 неделя – 5 балла 4 неделя – 6 баллов 8.4. работа в комиссиях – 1 балл 8.5. участие в мероприятиях города и области вне рабочего время – 2 балла 8.6. Организация детей и родителей в подготовке к мероприятиям специалистов - 1 балл 8.7. отсутствие больничного листа – 2 балла тах: 14 баллов</p>				

Итого: тах – 65 баллов

С решением комиссии согласен: _____ /подпись/

Критерии выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ для категории сотрудников /специалист/

критерии	с/о	о/к	обоснование	примечание комиссии
<i>Критерий 1. Показатели профессиональной деятельности</i>				
1.2. открытые мероприятия (занятия, семинары, мастер-классы, презентации, консультации и т.п.): - на уровне МБДОУ – 3 балла - на уровне города и выше – 4 балла <i>тах: 4 балла</i>				
1.2. - руководитель МО – 2 балла - наставничество – 2 балла - работа на доверии – 2 балла - делопроизводство ППк – 4 балл - ведение семейного клуба – 2 балла <i>тах: 12 баллов</i>				
1.3. – качественное проведение воспитательно-образовательного процесса – 3 балла - своевременное оформление документации и отчетов – 2 балла <i>тах: 5 баллов</i>				
<i>Критерий 2. Участие в реализации программы РИП</i>				
2.1. Исполнение технического задания, публикации <i>тах: 2 балла</i>				
<i>Критерий 3. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, грантах, конференциях</i>				
3.1. Результат участия: ❖ на уровне МБДОУ: - участие – от 1 до 2 баллов - призовое место – 3 балла ❖ на муниципальном уровне: - участие – от 1 до 2 баллов - призовое место – 4 балла ❖ на областном уровне и выше: - участие – от 1 до 3 баллов - призовое место – 5 баллов				

тах: 5 баллов				
Критерий 4. Позитивные результаты воспитанников, подготовленных педагогами				
Результат участия: ❖ на уровне МБДОУ: - участие – от 1 до 2 баллов - призовое место – 3 балла ❖ на муниципальном уровне: - участие – от 1 до 2 баллов - призовое место – 4 балла ❖ на областном уровне и выше: - участие – от 1 до 3 баллов - призовое место – 5 баллов				
тах: 5 баллов				
Критерий 5. Состояние закрепленных территорий и рабочей зоны				
5.1. участок – 2 балла 5.2. цветник – 2 балла 5.3. рабочая зона – 2 балла				
тах: 6 баллов				
Критерий 6. Стаж в МБДОУ ЦРР – детском саду № 45				
- от 1 до 5 лет – 2 балла - от 5 до 10 лет – 3 балла - от 10 до 15 лет – 4 балла - от 15 до 20 лет и выше – 5 баллов				
тах: 5 баллов				
Критерий 7.				
7.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников – 2 балла 7.2. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие опозданий, конфликтов и т.п.) – 2 балла				
тах: 4 балла				
Критерий 8. Общественная активность				
8.1. роли в утренниках – 1 балл за каждое				

выступление 8.2. работа в комиссиях – 1 балл 8.3. участие в мероприятиях города и области вне рабочее время – 2 балла 8.4. отсутствие больничного листа – 2 балла тах: 6 баллов				
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Итого: тах – 54 балла

С решением комиссии согласен: _____ /подпись/

Критерии выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ для категории сотрудников /рабочий по комплексному обслуживанию здания/

1. Качественные показатели работы.	с/о	о/к	обоснование	примечание комиссии
1.1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и оборудования - 2 балла				
1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны со стороны администрации, педагогов, родителей - 2 балла				
1.3. Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря - 2 балла				
1.4. Оперативное выполнение отдельных поручений, устранение аварийных ситуаций - 2 балла				
1.5. Выполнение требований охраны труда - 2 балла тах: 10 баллов				
2. Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов тах: 2 балла				

3. Индивидуальные показатели.				
3.1. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада - 1 балл				
3.2. Отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (субботники) - 1 балл				
3.3. Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя - 1 балл				
тах: 3 балла				
Баллов всего:	15			

С решением комиссии согласен: _____

/подпись/

Критерии выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ для категории сотрудников /кастелянша/

1. Качественные показатели работы.	с/о	о/к	обоснование	примечание комиссии
1.1. Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря - 2 балла				
1.2. Качественный и своевременный ремонт и маркировка белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря - 2 балла				
1.3. Отсутствие замечаний по ведению документации, отчетности, своевременное списание испорченного мягкого инвентаря - 2 балла				
1.4. Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии. Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей - 2 балла				

1.5	Выполнение требований охраны труда, противопожарной безопасности - 2 балла <i>тах: 10 баллов</i>				
2. Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов. <i>тах: 2 балла</i>					
3. Индивидуальные показатели.					
3.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада - 1 балл				
3.2.	Отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (субботники) - 1 балл				
3.3.	Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя - 1 балл <i>тах: 3 балла</i>				
Баллов всего: 15					

С решением комиссии согласен: _____

/подпись/

Критерии выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ для категории сотрудников /вахтер/

1. Качественные показатели работы.		с/о	о/к	обоснование	примечание комиссии
1.1.	Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества ДОУ на период дежурства, сохранности ключей от кабинетов и помещений на вахте на период дежурства - 2 балла				

	1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны со стороны участников образовательного процесса на работу вахтера - 2 балла				
	1.3. Отсутствие замечаний по ведению документации, регистрационных журналов - 2 балла				
	1.4. Устранение и предотвращение непредвиденных аварийных ситуаций - 2 балла				
	1.5. Выполнение требований охраны труда, противопожарной безопасности - 2 балла тах: 10 баллов				
2. Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов. тах: 2 балла					
3. Индивидуальные показатели.					
	3.1. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада - 1 балл				
	3.2. Отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (субботники) - 1 балл				
	3.3. Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя - 1 балл тах: 3 балла				
Баллов всего: 15					

С решением комиссии согласен: _____

/подпись/

Критерии выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ для категории сотрудников /уборщик служебных помещений/

1.	Качественные показатели работы.	с/о	о/к	обоснование	примечание комиссии
	1.1. Содержание помещений ДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа - 2 балла				
	1.2. Участие в текущем ремонте, благоустройство территории, помещений ДОУ - 2 балла				
	1.3. Обеспечение сохранности рабочего инвентаря				
	1.4. Устранение и предотвращение непредвиденных аварийных ситуаций - 2 балла				
	1.5. Выполнение требований охраны труда, противопожарной безопасности - 2 балла тах: 10 баллов				
	2. Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов. тах: 2 балла				
	3. Индивидуальные показатели.				
	3.1. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада - 1 балл				
	3.2. Отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (субботники) - 1 балл				
	3.3. Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя - 1 балл тах: 3 балла				
	Баллов всего:	15			

С решением комиссии согласен: _____

/подпись/

Критерии выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ для категории сотрудников /сторож/

1.	Качественные показатели работы.	с/о	о/к	обоснование	примечание комиссии
	Отсутствие краж - 2 балла				
	Своевременные ответы на телефонные звонки - 2 балла				
	Экономное пользование электрической энергии - 2 балла				
	Устранение и предотвращение непредвиденных аварийных ситуаций - 2 балла				
	Выполнение требований охраны труда, противопожарной безопасности - 2 балла тах: 10 баллов				
2.	Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов. тах: 2 балла				
3.	Индивидуальные показатели.				
	3.1. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада - 1 балл				
	3.2. Отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (субботники) - 1 балл				
	3.3. Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя - 1 балл тах: 3 балла				
Баллов всего:		15			

С решением комиссии согласен: _____

/подпись

Критерии выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ для категории сотрудников /слесарь-сантехник/

1. Качественные показатели работы.	с/о	о/к	обоснование	примечание комиссии
1.1. Эффективная, качественная и своевременная работа по проведению профилактического осмотра систем холодного и горячего водоснабжения - 2 балла				
1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны со стороны администрации, педагогов, родителей - 2 балла				
1.3. Проведение мероприятий по экономии потребления ресурсами тепла, водопотребления и др. - 2 балла				
1.4. Оперативное выполнение отдельных поручений, устранение аварийных ситуаций - 2 балла				
1.5. Выполнение требований охраны труда, противопожарной безопасности - 2 балла <i>итого: 10 баллов</i>				
2. Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов <i>итого: 2 балла</i>				
3. Индивидуальные показатели.				
3.1. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада - 1 балл				

	3.2. Отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (субботники) - 1 балл				
	3.3. Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя - 1 балл итого: 3 балла				
Баллов всего:		15			

С решением комиссии согласен: _____

/подпись/

Критерии выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ для категории сотрудников /машиниста по стирке и ремонту спец.одежды/

1.	Качественные показатели работы.	с/о	о/к	обоснование	примечание комиссии
	1.1.Отсутствие замечаний по соблюдению норм и правил хранения мягкого инвентаря - 2 балла				
	1.2. Соблюдение графика смены белья, спецодежды, технологии стирки белья спецодежды из различных материалов - 2 балла				
	1.3. Отсутствие обоснованных жалоб на качество стирки и обработки белья - 2 балла				
	1.4. Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии. Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей - 2 балла				

	1.5. Выполнение требований охраны труда, противопожарной безопасности - 2 балла <i>тах: 10 баллов</i>				
2.	Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов. <i>тах: 2 балла</i>				
3.	Индивидуальные показатели.				
	3.1. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада - 1 балл				
	3.2. Отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (субботники) - 1 балл				
	3.3. Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя - 1 балл <i>тах: 3 балла</i>				
Баллов всего:		15			

С решением комиссии согласен: _____

/подпись/

Критерии выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ для категории сотрудников /дворник/

1. Качественные показатели работы.		с/о	о/к	обоснование	примечание комиссии
	1.1. Содержание территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиНа - 2 балла				
	1.2. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии - 2 балла				

	1.3. Обеспечение сохранности рабочего инвентаря – 2 балла				
	1.4. Устранение и предотвращение непредвиденных аварийных ситуаций - 2 балла				
	1.5. Выполнение требований охраны труда, противопожарной безопасности - 2 балла <i>тах: 10 баллов</i>				
2. Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов. <i>тах: 2 балла</i>					
3. Индивидуальные показатели.					
	3.1. Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада - 1 балл				
	3.2. Отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (субботники) – 1 балл				
	3.3. Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя – 1 балл <i>тах: 3 балла</i>				
Баллов всего: 15					

С решением комиссии согласен: _____

/подпись/

Условия для установки персональной надбавки для всех категорий сотрудников

№	Условия	% от должностного оклада	с/о	о/к	Примечания
1	Выполнение работы связанной с производственным и образовательным процессами. <i>(Доплата устанавливается в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от объема, содержания и качества выполненных работ).</i>	до 80			
2	Выполнение срочных поручений администрации, корпоративных поручений	30			
3	Работа в органах самоуправления (за один функционал)	20			
итоговый %		120			

С результатами заседания Комиссии ознакомлен (а), согласен (а)

_____ / _____ /

ФИО работника

Подпись

« _____ » _____ 20__ г.

Отчет об исполнении качественных показателей работы для установления премии по итогам работы за год заместителей заведующего по УВР _____			
№ п/п	Критерии и показатели	Исполнение, самооценка	Баллы
1.	Качественные показатели работы:		
а)	<p>Качество образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация инновационной деятельности педагогических работников; - организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД; - руководство работ консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК. 		
б)	<p>Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация мастер-классов, открытых мероприятий на уровне учреждения; - организация и подготовка педагогов к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах и других мероприятиях на муниципальных, областных, Всероссийских и международных уровнях; - помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации; - своевременное прохождение курсов повышения квалификации. 		
в)	<p>Особый вклад в развитие ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения; - реализация программы РИП (развитие инновационных процессов); - подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада. 		

г)	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: - ведение документации в электронном виде; - составление презентации о работе ДООУ; - наличие публикаций педагогов на сайте ДООУ; - создание личной страницы педагога на сайте.		
д)	Взаимодействие с семьями воспитанников: - совершенствование форм работы по формированию партнёрских отношений с родителями; - организация способов изучения общего мнения о качестве работы ДООУ.		
е)	Качественное и своевременное оформление отчётных материалов.		
ж)	Оказание платных дополнительных образовательных услуг и осуществления контроля.		
е)	Качественный состав педагогических кадров (50% и более имеют первую и высшую квалификационную категорию).		
2.	Взаимодействие с контролирующими органами - отсутствие замечаний со стороны Управления образования и других контролирующих органов.		
3.	Индивидуальные показатели:		
а)	соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада		
б)	ненормированный рабочий день, выполнение работы за рамками функционала (дежурства)		
в)	своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя		
г)	количество и качество предложений, направленных на развитие учебного процесса		
Итого баллов:			

Максимальное количество баллов: 13 баллов.

Представление руководителя:

Заключение комиссии:

Критерии исполнения качественных показателей работы для установления премии по итогам работы за год заместителя заведующего по ХЧ.			
№ п/п	Критерии и показатели	Исполнение	Баллы
1.	Качественные показатели работы.		
а)	Своевременность согласования с контролирующими органами (в случае необходимости) и заключения хозяйственных договоров.		
б	Эффективность заключаемых договоров (ведение работы по сбору и анализу ценовых предложений от поставщиков товаров, работ, услуг)		
в	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, качество подготовки и организации ремонтных работ		
г	Своевременное и качественное составление отчетности по запросам вышестоящих органов		
д	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, отсутствие недостатков материальных ценностей, своевременная постановка на учет вновь поступивших и списание пришедших в негодность материальных ценностей		
е	Своевременность реагирования на заявки по устранению технических неполадок от сотрудников детского сада		
ж	Своевременное обеспечение необходимыми хозяйственными материалами, моющими средствами, посудой, средствами противопожарной и антитеррористической защиты		
з	Своевременное составление и корректировка планов-графиков закупок учреждения в соответствии с 44-ФЗ		

2.	Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов.		
3.	Индивидуальные показатели:		
а)	соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада		
б)	ненормированный рабочий день, отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (дежурства)		
в)	своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя		
г)	количество и качество предложений, направленных на улучшение материально-технической базы детского сада		
Итого баллов:			

Максимальное количество баллов: 13 баллов.

Виза руководителя:

Заключение комиссии:

Критерии исполнения качественных показателей работы для установления премии по итогам работы за год главного бухгалтера.

№ п/п	Критерии и показатели	Исполнение	Баллы
1.	Качественные показатели работы.		
а	отсутствие грубых ошибок в ведении как бухгалтерского, так и налогового учета		
б	своевременное и качественное формирование отчетности		
в	отсутствие просроченной кредиторской задолженности, образовавшейся по вине главного бухгалтера		
г	своевременность выплаты заработной платы, правильное распределение фонда оплаты труда, выполнение установленных нормативными актами показателей среднемесячного размера оплаты труда по категориям работников		
д	своевременное размещение финансовой, бухгалтерской информации на официальных сайтах РФ		
е	своевременная организация работы и мероприятий по исполнению плана ПФХД		
ж	эффективное и целевое расходование бюджетных средств		
з	расходование средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности в соответствии с «Положением о распределении» средств от иной, приносящей доход деятельности»		
2.	Отсутствие замечаний, количество и размер штрафов за нарушение действующего законодательства со стороны проверяющих органов, отсутствие претензий и замечаний со стороны Управления образования.		
3.	Индивидуальные показатели:		
а	соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада		
б	ненормированный рабочий день, отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (дежурства)		
в	своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя		

г	количество и качество предложений, направленных на улучшение учетной политики		
Итого баллов:			

Максимальное количество баллов – 13

Виза руководителя:

Заключение комиссии:

Критерии исполнения качественных показателей работы для установления премии по итогам работы за год бухгалтера			
№ п/п	Критерии и показатели	Исполнение	Баллы
1.	Качественные показатели работы.		
а	отсутствие ошибок в начислении родительской платы, компенсации, занесении первичных документов в программу 1С		
б	своевременное и качественное формирования отчетности		
в	своевременная сверка расчетов с дебиторами по доходам, отсутствие простроченной кредиторской задолженности по родительской плате		
г	своевременность отражения информации о вновь прибывших и выбывших воспитанниках в системе «Сетевой город», отсутствие ошибок в отражаемой информации		
д	своевременность сбора и систематизации документов, поступающих от родителей воспитанников		
2.	Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов.		
3.	Индивидуальные показатели:		
а)	соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада		
б)	отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (субботники, дежурства)		
в)	своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя, главного бухгалтера		
Итого баллов:			

Максимальное количество баллов: 9 баллов

Виза руководителя:

Заключение комиссии:

Критерии исполнения качественных показателей работы для установления премии по итогам работы за год делопроизводителя

№ п/п	Критерии и показатели	Исполнение	Баллы
1.	Качественные показатели работы.		
а	качество и своевременность оформления документов, отсутствие ошибок, исправлений		
б	своевременность направления ответов на письменные запросы		
в	качественное ведение учета входящей и исходящей корреспонденции		
г	своевременное формирование архива дел		
2.	Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов.		
3.	Индивидуальные показатели:		
а)	соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада		
б)	отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (субботники, дежурства)		
в)	своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководства		
Итого баллов:			

Максимальное количество баллов: 8 баллов

Виза руководителя:

Заключение комиссии:

Критерии исполнения качественных показателей работы для установления премии по итогам работы за год специалиста в сфере закупок			
№ п/п	Критерии и показатели	Исполнение	Баллы
1.	Качественные показатели работы.		
а)	Своевременное размещение извещений, документаций единой информационной системе в соответствии с требованиями действующего законодательства в целом за год		
б)	Эффективная работа по проведению конкурентных закупок		
2.	Отсутствие замечаний за нарушение законодательства со стороны проверяющих органов.		
3.	Индивидуальные показатели:		
а)	соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие случаев конфликта интересов с работниками детского сада		
б)	отсутствие отпусков за свой счет, выполнение работы за рамками функционала (субботники, дежурства)		
в)	своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководителя, главного бухгалтера		
Итого баллов:			

Максимальное количество баллов: 6 баллов

Виза руководителя:

Заключение комиссии:

Критерии исполнения качественных показателей работы для установления премии по итогам работы за год для категории сотрудников
/музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре,
учитель-логопед, воспитатель/

№ п/п	Критерии и показатели	Исполнение	Баллы
1.	<p>Общая методическая активность (100% выполнение в соответствии с годовым учебным планом) <i>Перечислить все мероприятия научно-методического направления. Призовые места в конкурсах и смотрах всех уровней. За профессиональные успехи и отличия в педагогической работе. За участие в работе комиссий, функционирующих в детском саду.</i></p>		
2.	<p>Полное отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, коллег и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.</p>		
3.	<p>Организация развивающей предметно-пространственной среды в группах, кабинетах, музыкальном и спортивном зале. <i>Перечислить пополнение РППС, изменения в центрах детской деятельности в соответствии с ФГОС ДО.</i></p>		
4.	<p>Использование в работе новых, передовых технологий. <i>Перечислить и подтвердить сканом из планов учебно-воспитательной работы, отзывов, конспектов.</i></p>		
5.	<p>Реализация программы РИП. <i>Перечислить мероприятия в рамках реализации программы РИП (открытые занятия, публикации)</i></p>		
6.	<p>Ведение (обновление информации) личной страницы педагога на сайте. <i>Подтвердить ссылкой на сайт или сканом материалов, размещенных на личной странице сайта.</i></p>		
7.	<p>Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов.</p>		
8.	<p>Отсутствие случаев травматизма воспитанников.</p>		
9.	<p>Количество и качество предложений, направленных на развитие</p>		

	образовательной деятельности в МБДОУ ЦРР – детском саду № 45. <i>Перечислить.</i>		
Итого баллов:			

Максимальное количество баллов: 9 баллов

Виза руководителя:

Заключение комиссии:

Критерии исполнения качественных показателей работы для установления премии по итогам работы за год для младшего воспитателя и помощника воспитателя			
№ п/п	Критерии и показатели	Исполнение	Баллы
1.	Полное отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, коллег и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.		
2.	Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря.		
3.	Отсутствие случаев травматизма воспитанников.		
4.	Активное участие в благоустройстве детского сада.		
5.	Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководства.		
6.	Количество и качество предложений, направленных на развитие ДОУ. <i>Перечислить.</i>		
Итого баллов:			

Максимальное количество баллов: 6 баллов

Виза руководителя:

Заключение комиссии:

Критерии исполнения качественных показателей работы для установления премии по итогам работы за год
(премии по итогам работы) для категории сотрудников /рабочего по комплексному обслуживанию здания, слесарь-сантехник/

№ п/п	Критерии и показатели	Исполнение	Баллы
1.	Качественное выполнение должностного функционала (бесперебойное обеспечение работ систем МБДОУ)		
2.	Отсутствие замечаний, взысканий со стороны контролирующих лиц МБДОУ.		
3.	Оперативное и качественное выполнение ремонтных работ и устранение аварийных ситуаций.		
4.	Образцовое содержание рабочих мест.		
Итого баллов:			

Максимальное количество баллов: 4 балла

Виза руководителя:

Заключение комиссии:

Критерии исполнения качественных показателей работы для установления премии по итогам работы за год
для категории сотрудников /рабочего по стирке и ремонту спецодежды, кастелянши, уборщицы, дворника, сторожа, вахтеры /

№ п/п	Критерии и показатели	Исполнение	Баллы
1.	Качественное выполнение должностного функционала (сохранение инвентаря и оборудования).		
2.	Отсутствие замечаний, взысканий со стороны контролирующих лиц МБДОУ.		
3.	Своевременное и качественное исполнение распоряжений, приказов, заданий руководства.		
4.	Образцовое содержание рабочих мест.		
Итого баллов:			

Максимальное количество баллов: 4 балла

Виза руководителя:

Заключение комиссии:

**НАДБАВКИ ЗА СТАЖ
НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКАМ
Образовательной Организации**

Размеры надбавки

Надбавка назначается в следующих размерах:

Наименование должности	Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (рублей)			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
Педагогические работники	500	1115	1525	2000