

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к ПОЛОЖЕНИЮ об оплате труда
работников муниципального дошкольного
образовательного бюджетного учреждения
детский сад комбинированного вида № 20
города Лабинска муниципального
образования Лабинский район

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад
комбинированного вида № 20 города Лабинска муниципального образования
Лабинский район



СОГЛАСОВАНО

Председатель Исполнительной профсоюзной
Организации МДОБУ детский сад №20
Л.А.Козьменко.



УТВЕРЖДЕН

Приказом заведующего МДОБУ
детского сада № 20 г. Лабинска
М.Ю.Медведевой
Приказ № 205 от «01» 11. 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 20 ГОРОДА
ЛАБИНСКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛАБИНСКИЙ РАЙОН**

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад комбинированного вида № 20 города Лабинска муниципального образования Лабинский район далее «Положение», разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, и предусматривает правила организации оплаты труда в условиях отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МДОБУ детский сад № 20 города Лабинска (далее – ДОУ).

1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования

1.4. Настоящее Положение определяет порядок распределения компенсационных и стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам ДОУ.

1.5. Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других выплат.

1.6. Виды, порядок и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат заведующему МДОБУ утверждаются учредителем.

1.7. Настоящее положение разрабатывается учреждением, принимается на общем собранием трудового коллектива ДОУ, утверждается приказом заведующего.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

2.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2.4. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам образовательной организации, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.5. В ДОУ может быть предусмотрено установление работникам следующих компенсационных надбавок к окладу:

- За работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей) по соглашению сторон;
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- специалистам за работу в сельской местности- 25% от оклада;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных МДОБУ;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

2.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

2.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.10. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

2.11. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных МДОБУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

2.12. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.13. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

2.15. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (кроме коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

3. Размер стимулирующего фонда

3.1. Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75% от фонда оплаты труда работников ДОУ.

3.2. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

3.3. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

4. Виды стимулирующих доплат. Условия их установления, снижения, отмены

4.1. В ДОУ № 20 устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за квалификационную категорию (педагогическим работникам) носят обязательный характер;
- доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания;
- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы в размере до 200%;
- персональная надбавка;
- премии по итогам работы;
- единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи:
 - с профессиональным праздником - Днем дошкольного работника;
 - праздничными датами (23 февраля, 8 марта);
 - юбилейными датами (50 и каждые последующие 5 лет);
 - награждением правительственным и ведомственными знаками отличия;
 - выходом на пенсию.

4.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам со дня присвоения почетного звания.

Предельные размеры:

- до 7,5% – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его

профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Повышающий коэффициент к окладу за образование и квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,03 - при наличии высшего образования (без наличия категории).

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, повышающий коэффициент к окладу за образование устанавливается лицам, имеющим высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им повышающего коэффициента к окладу предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

4.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях отрасли образования.

- Предельные размеры (в процентах от оклада):
- при стаже работы (педагогической работы) от 1 до 5 лет – 5%;
- при стаже работы (педагогической работы) от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже работы (педагогической работы) от 10 лет – 15%.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Предельный размер до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, кроме надбавок за стаж непрерывной работы, выслугу лет и квалификационную категорию. При оплате труда педагогических работников надбавки за тип и вид образовательного учреждения, за выслугу лет и квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

4.7. Условия для назначения стимулирующих выплат:

- а) Стаж работы в должности не менее 1-го месяца;
- б) Отсутствие случаев травматизма в режимных моментах, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного педагога;
- в) Отсутствие дисциплинарных взысканий;
- г) Достижение критериев качества труда работников, определённых разделами 6,7,8 настоящего положения;
- д) Своевременное предоставление работниками ДОО материалов по самоанализу деятельности.

4.8. Общее собрание трудового коллектива вправе изменить количество критериев в сторону уменьшения или увеличения и утверждается приказом заведующей.

4.9. Снижение размера стимулирующих выплат производится на основании приказа заведующего и согласуется с Комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда в соответствии с перечнем оснований и размеров снижения стимулирующих выплат, указанным в приведенной ниже таблице:

№ п/п	Перечень оснований для снижения стимулирующих выплат	Размер снижения выплат стимулирующего характера
1.	Несоблюдение при исполнении должностных обязанностей Устава МДОБУ № 20 и других локальных актов	10%
2.	Наличие случаев травматизма с детьми	30%
3.	Наличие письменных жалоб на качество оказания муниципальных услуг, поступивших от граждан и признанными обоснованными в установленном порядке	50%
4.	Наличие дисциплинарного взыскания в отчетном периоде	5%
5.	Несоблюдение кодекса этики и служебного поведения сотрудниками	5%

5. Порядок установления надбавок и доплат

5.1. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия) выбирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего по учреждению в количестве 5 человек. В состав Комиссии вводятся представители трудового коллектива (административно-управленческий персонал, педагогический, младший обслуживающий персонал).

5.2. Надбавки и доплаты педагогическим работникам ДОО устанавливаются ежемесячно в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.3. Надбавки и доплаты обслуживающему персоналу и иным работникам ДОО устанавливаются по итогам работы при наличии стимулирующего фонда в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.4. Форма материалов самоанализа утверждается приказом заведующего ДОО.

5.5. Административно-управленческий персонал представляет аналитические материалы на рассмотрение в Комиссию. На заседании Комиссии подсчитывается общее количество баллов по оценочным листам.

5.6. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на месяц, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника, за фактически отработанное время. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

5.7. Персональные надбавки назначаются один раз в месяц, квартал, полугодие, год приказом заведующего на основании результатов оценки их деятельности (Приложение № 2).

5.8. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования руководителя учреждения устанавливаются учредителем – Управлением образования администрации Лабинский район Краснодарского края.

Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников

6.1. Сотрудник учреждения, в том числе и совместитель, заполняет бланк с критериями оценки своего труда (оценочный лист) за период работы (за месяц), документы представляются должностному лицу в чьем подчинении они находятся не позднее 25 числа текущего месяца.

6.2. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами 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 заведующего ДОУ и печатью.

6.3. В случае если работник уволился из ДОУ и продолжает работать в другом образовательном учреждении, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления премиальных выплат в образовательном учреждении, в котором были рассмотрены результаты его работы. Премиальные выплаты в этом случае осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, в котором работник работал ранее, при увольнении.

6.4. В случае если работник уволился из данного образовательного учреждения и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата за результаты труда в данном образовательном учреждении согласно оценочному листу и приказу учреждения.

6.5. При изменении в течение периода, на который установлены размеры премиальных выплат, размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера премиальных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ. Корректировка денежного веса одного балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

7. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

7.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается приказом заведующего сроком на месяц, квартал, полугодие, год. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ составляет 200 % при наличии экономии фонда оплаты труда. (Приложение № 3)

7.2. Надбавки осуществляются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности данных работников учреждения. Критерии и показатели деятельности работников ДОУ (кроме заведующего, критерии и показатели деятельности которого утверждаются учредителем) утверждаются заведующим в разрезе должностей по согласованию с общим собранием трудового коллектива ДОУ.

7.3. Решение на установление надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ принимается заведующим ДОУ. Заведующий ДОУ издаёт приказ в 1-дневный срок после рассмотрения материалов по результатам работы.

8. Премии по итогам работы

8.1. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера МДОБУ могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится данное учреждение.

8.1.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год)

выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.1.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.1.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.1.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8.1.6. Премирование производится за счет и в пределах экономии по фонду оплаты труда.

8.2. Премияльные выплаты по итогам работы (поощрительные выплаты по результатам труда) (далее – премияльные выплаты) выплачиваются работникам ДООУ при наличии соответствующего фонда оплаты труда.

8.3. Премияльные выплаты выплачиваются на основании оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы по оценочным листам (Приложение № 1).

8.4. Критерии результативности и эффективности работы работников учреждения

согласовываются с общим собранием трудового коллектива и утверждаются приказом заведующего ДООУ.

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

8.5. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности сотрудников ДООУ (далее – оценка выполнения критериев и показателей) осуществляется Комиссией, которая рассматривает листы самооценки работников за отчетный период.

8.6. После рассмотрения Комиссией листов оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности на осуществление премиальных выплат (поощрительных выплат по результатам труда) (далее – оценочные листы) по каждому работнику в одном экземпляре и в течение двух дней предоставляются каждому работнику для письменного ознакомления. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист на осуществление премиальных выплат (поощрительных выплат по результатам труда) (далее – сводный оценочный лист).

8.7. В сводном оценочном листе (Приложение 4) отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

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 – размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ в текущем месяце, отводимый на премиальные выплаты (в рублях);

Сумм Обі – суммарное количество баллов, набранное каждым работником ДООУ по итогам прошедшего месяца.

Размер премиальной выплаты работнику ДООУ в соответствующем периоде (Врт) определяется по формуле:

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

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

8.8. Премиальная выплата работнику ДООУ выплачивается один раз в месяц при наличии фонда экономии оплаты труда за фактически отработанное время. Размер премиальной выплаты за фактически отработанное время осуществляется следующим образом: общее количество утвержденных комиссией баллов по оценочному листу работника делится на количество рабочих дней соответствующего периода и умножается на количество фактически отработанных дней.

8.9. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников ДООУ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

8.10. Протокол составляется в одном экземпляре председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты (Приложение 5). В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью, заведующей ДООУ и печатью.

8.11. После получения протокола заведующий ДООУ издает приказ о начислении премиальных выплат за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления премиальных выплат.

8.12. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 3 дней с момента

ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников ДООУ по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается.

8.13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника ДООУ и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего порядка, повлекшего ошибочную оценку его профессиональной деятельности, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. В течение 10 дней после заседания решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

9. Персональная надбавка

9.1. За степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работникам ДООУ может быть установлена персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств сотрудника.

9.2. Персональная надбавка устанавливается сотруднику с учетом его профессиональной подготовки, опыта, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении, поставленных задач.

Персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств сотрудника, устанавливается приказом заведующего ДООУ раз в месяц, квартал или на год.

9.3. Персональная надбавка может устанавливаться работникам ДООУ в соответствии с учетом профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 100% либо в денежном эквиваленте в размере не более должностного оклада. Основанием для принятия решения является личное заявление сотрудника в соответствии с утвержденными критериями (Приложение № 2).

9.4. Персональная надбавка выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год, независимо от надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по результатам труда.

9.5. Решение на установление персональной надбавки принимается приказом заведующего ДООУ. Заведующий ДООУ принимает решение об уменьшении размера установленной ранее надбавки:

-наличие дисциплинарного взыскания - 10%

10. Порядок выплаты материальной помощи.

10.1. Работникам ДООУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, в размерах, определенных коллективным договором, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

10.2. Материальная помощь выплачивается в:

- связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем – в размере двух должностных окладов;
- утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия или кражи - не более 1 должностного оклада;
- в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников (отец, мать, сын, дочь) - не более 2 должностных окладов; в случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам;

- в связи со свадьбой, рождением ребенка – не более 1 должностного оклада;
- с выходом на пенсию с последующим увольнением – не более 1 должностного оклада.

10.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ДООУ материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

10.4. Решение об оказании материальной помощи принимается заведующим и оформляется приказом.

Премияльные выплаты по итогам работы сотрудникам ДОУ детский сад № 20
(оценочные листы выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы)

Воспитатели

Критерии / показатели работы воспитателя	примечание	Расчёт баллов	Самооценка	Оценка комиссии	
Работа в инновационном режиме, повышающая общий рейтинг ДОУ	перечислить:	4			
Распространение профессионального опыта (активное участие в методической работе) на уровне ДОУ на уровне города на региональном всероссийском уровне	перечислить:	1 2 3 4			
Участие педагога в конкурсах разного уровня на уровне ДОУ на уровне города на региональном, всероссийском уровне	при наличии сертификатов, дипломов	1 2 3 4			
Использование педагогом ИКТ - технологий в воспитательно-образовательном процессе	перечислить:	1			
Эффективность организации предметно-развивающей среды в группе Образцовое содержание игрового и методического материала		0-3			
Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования достаточный уровень высокий уровень	перечислить:	1 2			
Посещаемость воспитанников - среднее значение за месяц:	данные по группе указать:				
ранний возраст		дошкольники	группы ОВЗ		
до 9 детей; от 10 до 14; от 15 до 19; от 20 и выше		до 15 детей от 16 до 20 от 21 до 25 от 26 и выше	до 5 детей; от 5 до 6; от 7 до 9; от 10 и выше	1 2 3 4	
Участие в инклюзивном воспитании (индивидуальные программы развития детей)	перечислить:	1			
Работа с детьми раннего возраста		1			
Участие воспитанников в конкурсах, выставках на уровне ДОУ на уровне города на региональном, всероссийском уровне	при наличии сертификатов, дипломов	1 2 3 4			
Качественная подготовка детей к открытым мероприятиям в ДОУ (1б) и за его	перечислить:	0-2			

пределами (2б)				
Организация работы с родителями воспитанников, привлечение их к участию в жизни группы, инспектирование семей воспитанников	перечислить:	0-2		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и конфликтных ситуаций, соблюдение корпоративной этики		0-3		
Замена отсутствующего сотрудника (указать номер группы) от 1 до 4 дней (1б); от 5 и выше (2б)		0-2		
Выполнение дополнительного объёма работы: -участие в комиссиях, -исполнение ролей на утренниках, - оформление помещений ДОУ, -выполнение общественной нагрузки, -выполнение хозяйственной работы в группе, на территории и т.д.	перечислить:	0-4		
Качественное и своевременное выполнение -должностного функционала; -исполнение административных решений; -строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		0-4		
На усмотрение комиссии (отсутствие б/л и т.д.) Заполняется комиссией		5		
Итого максимально:		50		

Музыкального руководителя

Критерии / показатели работы музыкального руководителя		Расчёт баллов	Само оценка	Оценка комиссии
Работа в инновационном режиме, повышающая общий рейтинг ДОУ	перечислить:	4		
Распространение профессионального опыта (активное участие в методической работе) на уровне ДОУ на уровне города на региональном всероссийском уровне	перечислить:	1 2 3 4		
Использование педагогом ИКТ- технологий в воспитательно-образовательном процессе		1		

Эффективность организации предметно-развивающей среды Образцовое содержание дидактического и методического материала по музыкальному развитию Оформление зала к праздникам и развлечениям (участие в изготовлении декораций и атрибутов)		0-4		
Разработка и использование авторских сценариев и материала с применением танцев, песен, игр повышенной сложности.		0-4		
Организация и качественное проведение праздников и развлечений.		0-4		
Участие педагога в конкурсах разного уровня на уровне ДОУ на уровне города на региональном, всероссийском уровне	при наличии сертификатов, дипломов	1 2 3 4		
Участие воспитанников в конкурсах, выставках на уровне ДОУ на уровне города на региональном, всероссийском уровне	при наличии сертификатов, дипломов	1 2 3 4		
Участие в сотрудничестве с социумом: ДК, ЦДТ, школа, и т.д.	перечислить:	0-4		
Информационно – коммуникативная связь с родителями (своевременная смена информации в папках – передвижках, на сайте ДОУ)		1		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и конфликтных ситуаций.		0-3		
Выполнение дополнительного объема работы: участие в комиссиях, оформление помещений ДОУ, выполнение общественной нагрузки, выполнение хозяйственной работы в ДОУ, на территории и т.д.	перечислить:	0-4		
Качественное и своевременное выполнение должностного функционала; исполнение административных решений; строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;		0-4		
На усмотрение комиссии (отсутствие б\л и т.д.) Заполняется комиссией		5		
Итого максимально:		50		

Педагога -психолога

Критерии / показатели работы педагога-психолога	примечание	Расчёт баллов	Само оценка	Оценка комиссии
Работа в инновационном режиме, повышающая общий рейтинг ОУ	перечислить:	4		
Распространение профессионального опыта: разработка памяток, рекомендаций, консультаций; наличие материала на сайте ДОУ; интернет- сайтах и д.р.	перечислить:	2		
Распространение профессионального опыта (активное участие в методической работе) на уровне ДОУ на уровне города на региональном всероссийском уровне	перечислить:	1 2 3 4		
Участие педагога в конкурсах разного уровня на уровне ДОУ на уровне города на региональном, всероссийском уровне	при наличии сертификатов, дипломов	1 2 3 4		
Использование педагогом ИКТ - технологий в воспитательно – образовательном процессе		0-3		
Эффективность организации предметно-развивающей среды; Образцовое содержание дидактического и методического материала, способствующего психологическому развитию		0-3		
Информационно – коммуникативная связь с родителями: -своевременная смена информации в папках – передвижках; -индивидуальные консультации для родителей по вопросам развития и воспитания детей;		0-5		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и конфликтных ситуаций.		0-3		
Выполнение дополнительного объёма работы: -выполнение общественной нагрузки, комиссии, сотрудничество с социумом, КПДН, ПМПК; -выполнение хозяйственной работы в зале, на территории ДОУ, в огороде, в цветнике и т.д.)	перечислить:	0-5		

Качественное и своевременное выполнение должностного функционала; исполнение административных решений; строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		0-5		
Участие в инклюзивном воспитании (индивидуальные программы развития детей)	перечислить:	5		
Качественное и своевременное ведение документации		2		
На усмотрение комиссии (отсутствие бл и т.д.) Заполняется комиссией		5		
Итого максимально:		50		

Учителя-логопеда

Критерии / показатели работы педагога-психолога	примечание	Расчёт баллов	Само оценка	Оценка комиссии
Работа в инновационном режиме, повышающая общий рейтинг ОУ	перечислить:	4		
Распространение профессионального опыта: разработка памяток, рекомендаций, консультаций; наличие материала на сайте ДОУ; интернет- сайтах и д.р.	перечислить:	2		
Распространение профессионального опыта (активное участие в методической работе) на уровне ДОУ на уровне города на региональном всероссийском уровне	перечислить:	1 2 3 4		
Участие педагога в конкурсах разного уровня на уровне ДОУ на уровне города на региональном, всероссийском уровне	при наличии сертификатов, дипломов	1 2 3 4		
Использование педагогом ИКТ - технологий в воспитательно – образовательном процессе		3		
Эффективность организации предметно- развивающей среды; Образцовое содержание дидактического и методического материала, способствующего психологическому развитию		0-3		

Информационно – коммуникативная связь с родителями: -своевременная смена информации в папках – передвижках; -индивидуальные консультации для родителей по вопросам развития и воспитания детей;		0-5		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и конфликтных ситуаций.		0-3		
Выполнение дополнительного объёма работы: -выполнение общественной нагрузки, комиссии, сотрудничество с социумом, ПМПК; -выполнение хозяйственной работы в зале, на территории ДОУ, в огороде, в цветнике и т.д.)	перечислить:	0-5		
Качественное и своевременное выполнение должностного функционала; исполнение административных решений; строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		0-5		
Участие в инклюзивном воспитании (индивидуальные программы развития детей)	перечислить:	5		
- Ведение и оформление индивидуальных тетрадей воспитанников для домашних логопедических занятий -Ведение документации и своевременное заполнение		2		
На усмотрение комиссии (отсутствие бл и т.д.) Заполняется комиссией		5		
Итого максимально:		50		

Инструктора по ФИЗО

Критерии / показатели работы инструктора по физической культуре	примечание	Расчёт баллов	Само оценка	Оценка комиссии
Работа в инновационном режиме, повышающая общий рейтинг ОУ	перечислить:	4		
Распространение профессионального опыта: разработка памяток, рекомендаций, консультаций; наличие материала на сайте ДОУ; интернет- сайтах и д.р.	перечислить:	2		

Распространение профессионального опыта (активное участие в методической работе) на уровне ДОУ на уровне города на региональном всероссийском уровне	перечислить:	1 2 3 4		
Участие педагога в конкурсах разного уровня на уровне ДОУ на уровне города на региональном, всероссийском уровне	при наличии сертификатов, дипломов	1 2 3 4		
Использование педагогом ИКТ в воспитательно-образовательном процессе		1		
Эффективность организации предметно-развивающей среды; Образцовое содержание дидактического и методического материала, способствующего физическому развитию		0-4		
Использование здоровьесберегающих технологий.		0-4		
Участие воспитанников в конкурсах, выставках, олимпиадах на уровне ДОУ на уровне города на региональном, всероссийском уровне	при наличии сертификатов, дипломов	1 2 3 4		
Индивидуальная работа с детьми, работа с ОВЗ детьми.		0-4		
Информационно – коммуникативная связь с родителями (своевременная смена информации в папках – передвижках, на сайте ДОУ и др.)		1		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников и конфликтных ситуаций.		3		
Выполнение дополнительного объема работы: участие в комиссиях, оформление помещений ДОУ, выполнение общественной нагрузки, выполнение хозяйственной работы в ДОУ, на территории и т.д.	перечислить:	0-5		
Качественное и своевременное выполнение должностного функционала; исполнение административных решений; строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка		0-5		
На усмотрение комиссии (отсутствие бл и т.д.) Заполняется комиссией		5		

Итого максимально:		50		
---------------------------	--	----	--	--

Младшего воспитателя и помощника воспитателя

Критерии / показатели работы младшего воспитателя и помощника воспитателя	Расчёт баллов	Само оценка	Оценка комиссии
Образцовое содержание группы (отсутствие замечаний)	0-5		
Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб (сотрудники, родители), соблюдение корпоративной этики	0-4		
Выполнение дополнительного объёма работы: участие в комиссиях, оформление помещений ДООУ, выполнение общественной нагрузки, выполнение хозяйственной работы в ДООУ, на территории и т.д.	0-5		
Качественное и своевременное выполнение должностного функционала; исполнение административных решений; строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;	0-5		
На усмотрение комиссии (отсутствие бл, замена отсутствующего сотрудника и т.д.) Заполняется комиссией	1		
Итого максимально:	20		

Дворника

Критерии / показатели работы дворника	Расчёт баллов	Само оценка	Оценка комиссии
Образцовое содержание территории (отсутствие замечаний)	0-5		
Своевременная и качественная отработка заявок	0-4		
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	0-3		
Отсутствие жалоб со стороны работников и посетителей ДООУ вопросам уборки территории	1		
Выполнение дополнительного объёма работ не входящих в круг должностных обязанностей (н-р, участие в комиссиях, выполнение общественной нагрузки, ремонтные работы, озеленение территории, уход за клумбами и др.)	0-3		
Качественное и своевременное выполнение должностного функционала; исполнение административных решений; строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;	0-3		
Итого максимально:	20		

Делопроизводителя

Критерии / показатели работы	Расчёт	Само	Оценка
------------------------------	--------	------	--------

делопроизводителя	баллов	оценка	комиссии
Качественное ведение документального оборота на бумажных носителях, в электронном виде	0-4		
Высокое профессиональное мастерство, применение передовых приемов и методов работы (наличие знаний по применению офисной техники в работе)	0-4		
Выполнение функции курьера	0-3		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу делопроизводителя стороны работников, посетителей ДООУ	0-2		
Выполнение дополнительного объема работ не входящих в круг должностных обязанностей (н-р, участие в комиссиях, выполнение общественной нагрузки, ремонтные работы, озеленение территории, уход за клумбами и др.)	0-3		
Качественное и своевременное выполнение должностного функционала; исполнение административных решений; строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;	0-3		
На усмотрение комиссии (отсутствие б\л и т.д.) Заполняется комиссией	1		
Итого максимально	20 баллов		

Кастелянши

Критерии / показатели работы кастелянши	Расчёт баллов	Само оценка	Оценка комиссии
Образцовое содержание материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии:	0-3		
Качественное содержание рабочего инвентаря, костюмов и реквизитов;	0-3		
Своевременная и качественная обработка заявок			
Раскрой и пошив белья, костюмов для развлечений	0-3		
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0-2		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу кастелянши со стороны работников ДООУ	0-2		
Отсутствие замечаний по ведению документации	0-2		
Выполнение дополнительного объема работ не входящих в круг должностных обязанностей (н-р, участие в комиссиях, выполнение общественной нагрузки, ремонтные работы, озеленение территории, уход за клумбами и др.)	0-2		
Качественное и своевременное выполнение должностного функционала; исполнение административных решений; строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;	0-2		

На усмотрение комиссии (отсутствие бл и т.д.) Заполняется комиссией	1		
Итого максимально:	20 баллов		

Машиниста по стирке и ремонту белья

Критерии / показатели работы машиниста по стирке и ремонту белья	Расчёт баллов	Само оценка	Оценка комиссии
Образцовое содержание материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии:	0-3		
Качественное содержание рабочего инвентаря;	0-3		
Своевременная организация текущих ремонтных работ;			
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0-3		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ДОУ	0-2		
Отсутствие замечаний по ведению документации	0-3		
Выполнение дополнительного объема работ не входящих в круг должностных обязанностей (н-р, участие в комиссиях, выполнение общественной нагрузки, ремонтные работы, озеленение территории, уход за клумбами и др.)	0-3		
Качественное и своевременное выполнение должностного функционала;	0-2		
исполнение административных решений;			
строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;			
На усмотрение комиссии (отсутствие бл и т.д.) Заполняется комиссией	1		
Итого максимально:	20 баллов		

Уборщика служебных помещений

Критерии / показатели работы уборщика служебных помещений	Расчёт баллов	Само оценка	Оценка комиссии
Образцовое содержание материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии:	0-4		
Своевременное и качественное устранение замечаний на территории ДОУ	0-4		
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0-3		
Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика служебных помещений со стороны работников, посетителей ДОУ	0-2		
Отсутствие замечаний по ведению документации	0-2		
Выполнение дополнительного объема работ не входящих в круг должностных обязанностей (н-р, участие в комиссиях, выполнение общественной нагрузки, ремонтные работы, озеленение территории, уход за клумбами и др.)	0-2		
Качественное и своевременное выполнение должностного функционала;	0-2		

исполнение административных решений; строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;			
На усмотрение комиссии (отсутствие бл и т.д.) Заполняется комиссией	1		
Итого максимально:	20 баллов		

Рабочего по комплексному обслуживанию здания

Критерии / показатели работы рабочего по комплексному обслуживанию здания	Расчёт баллов	Само оценка	Оценка комиссии
Образцовое содержание материально-технической базы учреждения в рабочем состоянии;	0-5		
Своевременная и качественная отработка заявок.	0-4		
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0-3		
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, посетителей ДООУ	1		
Выполнение дополнительного объема работ не входящих в круг должностных обязанностей (н-р, участие в комиссиях, выполнение общественной нагрузки, ремонтные работы, озеленение территории, уход за клумбами и др.)	0-3		
Качественное и своевременное выполнение должностного функционала; исполнение административных решений; строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;	0-3		
На усмотрение комиссии (отсутствие бл и т.д.) Заполняется комиссией	1		
Итого максимально:	20 баллов		

ПОКАЗАТЕЛИ,
учитываемые при установлении персональных надбавок сотрудникам ДОО
детский сад № 20 г. Лабинска Лабинского района

Критерии	% надбавки к должностному окладу	Должность
За выполнение особых поручений: - организацию и проведение открытых мероприятий (способствующих повышению общего культурного уровня детей, повышающих авторитет и имидж ДОО) с участием детей, родителей, общественности и т.д.	100%	Все сотрудники
За вариативность услуги дошкольного образования: - организацию иных форм работы с детьми и семьями воспитанников (ЦИПР, клубная работа, кружковая деятельность и др)	100%	Воспитатели, специалисты
За оперативность устранения аварийных ситуаций в ДОО	100%	машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кастаньяши, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщика служебных помещений, дворника
За оперативность выполнения задач: по подготовке деловых бумаг; по оформлению срочной информационной документации	100%	Зам.зав по АХР. Зам.зав по ВМР, Делопроизводитель
За укомплектованность кадрами; За обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки кадров	100%	Делопроизводитель. Зам.зав по ВМР

Приложение №3
к Положению о материальном стимулировании
работников МДОБУ детский сад № 20
г.Лабинска Лабинского района

**Показатели оценки деятельности работников для установления надбавки за
интенсивность, высокие результаты работы,
за качество выполняемых работ**

Критерии	% надбавки к должностному окладу	Должность
Эффективность управленческой деятельности: -отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения	200%	зам. зав. по ВМР, зам. зав. по АХР
Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (по факту)	200%	все сотрудники
Участие в создании безопасной развивающей среды, соответствующей гигиеническим, педагогическим и психологическим требованиям	120%	младший воспитатель, уборщик служебных помещений
Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности: -большой объем работ, работ, требующих повышенного внимания -систематическое выполнение срочных и неотложных работ	200%	все сотрудники

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и
эффективности работы работников
(указывается наименование образовательного учреждения) поощрительных выплат из
стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы
с _____
(указывается период работы)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество работника, должность	Общая сумма баллов		Кол-во дней	Примечания	Общая сумма рублях
		утверждено	выполнено			
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
	Всего					

Стоимость 1 балла - _____ рублей

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

_____/_____
_____/_____
_____/_____
_____/_____

« _____ » _____ 20 ____ г.

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад № 20
г.Лабинска Лабинского района

ПРОТОКОЛ

«__» _____ г. №

**Заседания комиссии
по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
и материального поощрения работников МДОБУ детский сад № 20**

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

Повестка дня:

1. О размере ассигнований на (месяц)_____года.
2. О результатах рассмотрения оценочных листов выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы сотрудников МДОБУ детский сад № 20 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с ___по_____.
3. Об установлении материального поощрения работников за _____ (месяц) _____года.

СЛУШАЛИ:

_____(члена комиссии) ознакомил членов комиссии с размером ассигнований на месяц _____указав, что по бюджету – _____руб.

РЕШИЛИ:

1. Утвердить стоимость балла – _____руб., исходя из имеющихся ассигнований на месяц _____года.

СЛУШАЛИ:

_____(члена комиссии) ознакомил членов комиссии с оценочными листами выполнения утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы сотрудников ДОУ и предложила заполнить сводные оценочные листы.

ВЫСТУПИЛИ:

_____(член комиссии) зачитал сводный оценочный лист педагогического персонала ДОУ. За данный период общая сумма утвержденных баллов по оценочным листам составила _____баллов. Выполненных _____баллов.

_____(член комиссии) зачитал сводный оценочный лист учебно-вспомогательного персонала ДОУ. За данный период общая сумма утвержденных баллов по оценочным листам составила _____баллов. Выполненных _____баллов.

_____(член комиссии) зачитал сводный оценочный лист обслуживающего персонала (областного бюджета) ДОУ. За данный период общая сумма утвержденных баллов по оценочным листам составила _____баллов. Выполненных _____баллов.

_____ (член комиссии) зачитал сводный оценочный лист обслуживающего персонала ДООУ. За данный период общая сумма утвержденных баллов по оценочным листам составила _____ баллов. Выполненных _____ баллов.

_____ (член комиссии), предложил принять выполненные баллы работников ДООУ по оценочным листам.

ГОЛОСОВАЛИ: «ЗА» - ____ чел., «ПРОТИВ» - __ чел. «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - _ чел.

РЕШИЛИ:

1. Утвердить сводные оценочные листы выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы сотрудников МДОБУ д/с № 20 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период с _____ по _____ за отработанное время.

СЛУШАЛИ:

_____ (член комиссии) предложил установить надбавку за интенсивность и высокие результаты за месяц следующим сотрудникам:

ВЫСТУПИЛИ:

_____ (член комиссии) предложил установить персональную надбавку за месяц следующим сотрудникам:

_____ (член комиссии), предложил предложения членов комиссии принять.

ГОЛОСОВАЛИ: «ЗА» - ____ чел., «ПРОТИВ» - __ чел. «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - _ чел.

РЕШИЛИ:

1. Установить надбавки стимулирующего характера из фонда экономии заработной платы всем вышеперечисленным сотрудникам.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Председатель комиссии:

Члены комиссии: