

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МДОУ детский сад №16
Города Алушты
Ирина Владимировна Бондарева/
Протокол № 10 от 10 сентября 2019 г.
№ _____



УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МДОУ детский сад №16
Города Алушты
С. М. Горюнова/
Приказ от «10» сентября 2019 г.
№ 85/1



ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 16 «БАРВИНОК» ГОРОДА АЛУШТЫ

(новая редакция)

Алушта 2019 года

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», методических рекомендаций Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 года №АП-1073/02), постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 года «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», статьей 41 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым», статьей 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 01 июня 2017 года № 301 «О внесении изменений в Постановление Совета министров от 30 декабря 2014 № 658», приказа Министерства образования и науки, молодежи и спорта от 28.04.2014 г. № 317 «Об утверждении Положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в сфере образования и науки, молодежи и спорта», постановлением Главы администрации города Алушты от 01.11.2016г. № 3260, постановления Администрации города Алушты Республики Крым от 30.08.2019 года № 2381 «О внесении изменений в постановление Администрации города Алушты от 01 ноября 2016 года № 3260 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым», Положением «О системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 16 «Барвинок » города Алушты, утверждённого приказом № 85 от 10.09.2019 года.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 16 «Барвинок» города Алушты (далее –образовательного учреждения и определяет их виды, порядок и условия установления.

1.3. Стимулирующие и иные выплаты представляют собой финансовый инструмент, позволяющий изменять, дифференцировать объемы выплат согласно результату труда работников образовательного учреждения и выполняют функцию стимулирования к повышению качества работы. Стимулирующие и иные выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период в абсолютных размерах или в процентном соотношении к должностному окладу или тарифной ставки (оклада) работника.

1.4. Стимулирующие и иные выплаты работникам МДОУ устанавливаются приказами по образовательному учреждению в пределах фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат для руководителя МДОУ устанавливается локальным нормативным актом (приказом) органа Администрации города Алушты Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

1.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения.

1.6.

2. Стимулирующие выплаты.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.1.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя или иных лиц, координирующих работу педагогических и других работников МДОУ «Детский сад №16 «Барвинок» города Алушты (далее МДОУ), в соответствии с решением Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Комиссия), по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МДОУ;

наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;

качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

2.1.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя или иных лиц, координирующих работу педагогических и других работников МДОУ, в соответствии с решением Комиссии, по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; сложность выполняемой работы.
- сложность выполняемой работы.

2.1.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя или иных лиц, координирующих работу педагогических и других работников, в соответствии с решением Комиссии, по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно 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.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания,
- премия персоналу за качество выполняемых работ,
- надбавка за наличие квалификационной категории.

2.1.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя или иных лиц, координирующих работу педагогических и других работников, в соответствии с решением Комиссии, по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных 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 ограничивается.

2.1.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы и устанавливается приказом по образовательному учреждению:

- специалистам;
- руководителям МДОУ (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	2000,00
первая категория	1250,00

2.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является

трудова книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

2.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг ранее зафиксированных. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются без оформления бланков ежемесячных Критериев и показателей эффективности выполнения работы для установления стимулирующих выплат, на основании Представлений заместителей руководителя или иных лиц, координирующих работу педагогических и других работников и приказа по учреждению, в соответствии с решением Комиссии и может выплачиваться:

- ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27.09);
- за трудовые показатели и в связи с празднованием 8 марта/23 февраля;
- за трудовые показатели и в связи с юбилейной датой (25,30,35,40,45,50,55,60,65 и 70 лет);
- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за подготовку к новому учебному году;
- в связи с уходом на заслуженный отдых.

2.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения для соответствующей категории работников.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом повышений, не образуя при этом новых размеров должностных окладов (ставок заработной платы).

2.4. При доведении суммы для распределения между сотрудниками с целью установления стимулирующих выплат, вычисляется денежный вес одного балла. Размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника образовательного учреждения в соответствии с Критериями и показателями эффективности выполнения работы для установления стимулирующих выплат на текущий период (месяц) для каждой категории работников определяется следующим образом:

Из суммы, предназначенной для стимулирующих выплат вычитается сумма для выплаты премий. Размер оставшейся стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование для каждой категории работников (фонд экономии заработной платы за месяц), нужно разделить на максимальную сумму баллов, набранных работниками за текущий период. В результате получается денежный вес каждого балла.

Денежный вес 1 балла умножить на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер стимулирующих выплат конкретного работника за текущий период (месяц).

2.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, премируются за фактически отработанное время.

Стимулирующие не выплачиваются:

- работнику, уволенному за виновные действия
- При условиях работы по совмещению и совместительству стимулирующие

начисляются по основной должности.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

3.1. В МДОУ детский сад № 16 города Алушты на основании приказа руководителя создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат.

3.2. Комиссия в обязательном порядке обеспечивает информирование работников о критериях и показателях эффективности выполнения работы для установления стимулирующих выплат, характеризующих результаты и качество работы каждого работника, механизмах оценки их достижений, которые отражены в утвержденном Положении о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат.

3.3. Состав комиссии избирается в количестве не более 5 человек и состоит из нечетного количества ее членов. В состав Комиссии могут входить члены администрации, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, членом комиссии, заведующим образовательного учреждения. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

3.4. Основные функции Комиссии:

- оценивает качество и результативность труда работников за установленный данным Положением период (ежемесячно или др. периоды) на основании критериев, показателей и установленных форм мониторинга профессиональной деятельности работников, установленных приложениями к настоящему Положению;
- устанавливает соответствие результатов указанных работниками в Критериях и показателях и Представлений, фактическим результатам работы;
- производит подсчет баллов по каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера;
- производит расчет в денежном выражении размера стимулирующих выплат каждому работнику путем умножения расчетной стоимости одного балла на установленную сумму баллов оценки профессиональной деятельности, полученной работником в результате мониторинга и оценки его профессиональной деятельности.

3.5. В адрес Комиссии по распределению стимулирующих выплат направляются Представления от старшего воспитателя для педагогических работников; заведующего хозяйством – для непедагогических (прочих) работников, в которых отражена информация о достигнутых результатах качества работы с учетом заполненных Критериев и показателей эффективности выполнения работы для установления стимулирующих выплат за текущий период и размеры стимулирующих выплат в баллах. Данная информация с учетом мнения профсоюзной организации, а также протокола по итогам работы Комиссии по распределению стимулирующих выплат является основанием для издания приказа заведующего об установлении стимулирующих выплат.

3.6. Комиссия обеспечивает своевременность и доступность информации о достигнутых результатах работы сотрудников МДОУ, под подпись. Во время заседания комиссии каждый работник в праве оспорить результаты оценивания.

3.7. Информация о стоимости балла вывешивается для ознакомления.

3.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

3.9. Основная цель их предоставления – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня работников и мотивации на достижение высоких результатов.

3.10. Стимулирующие выплаты производятся вместе с выплатой заработной платы.

4. Организация мониторинга профессиональной деятельности работников.

4.1. Мониторинг профессиональной деятельности каждого работника осуществляется заведующим образовательной организации, старшим воспитателем, заведующим хозяйством, членами Совета Учреждения (родителями) по установленным критериям и показателям.

4.2. Результаты мониторинга профессиональной деятельности работника и самооценка его профессиональной деятельности оформляются по форме, установленной приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Работники представляют в Комиссию до 25 числа каждого месяца результаты самооценки профессиональной деятельности – Критерии и показатели эффективности выполнения работы для установления стимулирующих выплат за текущий период.

4.4. Заведующий, старший воспитатель, заведующий хозяйством представляют в Комиссию результаты мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за текущий период в виде Представлений. Родители или члены Совета Учреждения также могут подавать Представления на работников образовательного учреждения в Комиссию для установления стимулирующих выплат.

5. Порядок лишения/уменьшения размера стимулирующих выплат.

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- нарушения Устава Учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- в случаях травматизма детей на территории учреждения, в то время когда ответственность за жизнь и здоровье ребенка была возложена на данного воспитателя;
- при допущенных нарушениях, подтвержденных результатами проверок;
- наличия дисциплинарного взыскания, до момента его снятия.

Данный пункт не распространяется на выплаты за качество выполняемых работ, а именно – надбавку за наличие квалификационной категории; на выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет: надбавку за выслугу лет для педагогических работников и надбавку за стаж непрерывной работы для прочих (непедагогических) работников.

5.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения Комиссии.

6. Иные поощрительные выплаты

6.1. В целях социальной защищенности работников МДОУ и поощрении их за профессионализм и личный вклад в работу коллектива, по решению заведующего МДОУ с учетом мнения Комиссии по распределению стимулирующих выплат выплачиваются иные поощрительные выплаты для работников МДОУ в пределах финансовых средств на оплату труда.

Иные поощрительные выплаты работникам осуществляются на основе приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этих выплат.

6.2. При наличии у работника образовательного учреждения, не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

6.3. Иные поощрительные выплаты работникам МДОУ производится в следующих случаях:

6.3.1	к юбилейным датам (25,30,35,40,45,50, 55 , 60,65,70 лет)	5 000 руб
6.3.2	за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства: победители и призёры – в течение года.	От 20% до 50% от оклада
6.3.3	При объявлении благодарности, награждении почетной грамотой Администрацией города Алушты, Управления образования, Минобразования РК	От 10% до 30% от оклада
6.3.4	При увольнении, в связи с выходом на пенсию по старости	100 % от оклада
6.3.5	В связи с празднованием Дня дошкольного работника	От 20% до 100 % от оклада
6.3.6	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	100 % от оклада

6.4. Заведующий МДОУ вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда выплачивать работникам МДОУ материальную выплату, которая назначается на основании заявления работника МДОУ, Коллективного договора МДОУ и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Перечень оснований для начисления материальной выплаты:

№	события	Размер выплат
6.4.1.	В связи со свадьбой	5 000 руб
6.4.2.	В связи с тяжелым материальным положением работника	5 000 руб
6.4.3.	В связи с длительной болезнью или инвалидностью	100 % от оклада
6.4.4.	В связи со смертью близкого родственника	100 % от оклада
6.4.5.	Членам семьи в связи с его смертью	100 % от оклада
6.4.6.	В связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.)	100 % от оклада

и условиях начисления стимулирующих

выплат сотрудникам Муниципального
дошкольного учебного заведения
«Детский сад № 16 «БАРВИНОК»
города Алушты», утвержденногo приказом
от 10.09.2019 г. № 85/1

Педагогические работники:

Вид выплаты	Критерии для педагогического состава
3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	интенсивность и напряженность работы: -разновозрастные группы в летней период до 10 баллов <i>-заимодействие с родителями - до 5 баллов</i> - родительская оплата - до 5 баллов -сопровождение воспитанников в автобусе в нерабочее время – до 10 баллов -работа с дополнительной документацией – до 5 баллов
	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (при нарушении лишается 10% стимулирующих)
	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: -участие в муниципальных и региональных мероприятиях – до 30 баллов -проведение открытых занятий, утренников и т.п. в МДОУ – до 20 баллов -ведение сайта до 10 баллов
	выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: -активное участие в работе ПМПК (старший воспитатель) –до 10 баллов; -методическая работа; пополнение методической копилки МДОУ до 10 баллов - выступление на педсоветах - до 5 баллов; -активное участие в работе творческих групп - до 5 баллов; -оказание методической помощи, наставничество - до 10 баллов; -изготовление активно используемого дидактического материала -до 10 баллов <i>-приведение РППС в соответствии с ФГОС до 20 баллов</i> -активное участие в работе различных комиссий до 5 баллов -участие в субботниках, ремонте и т.п. - до 25 баллов

- Профсоюзная деятельность - до 2 баллов.

стабильно высокие показатели результативности работы- до 20 б.
применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
сложность выполняемой работы- 15 б.

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

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ

Премия за образцовое выполнение муниципального задания;

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и *критериями* оценки эффективности деятельности работников

Общие для пед. состава

критерии

баллы

5 баллов- отсутствие травматизма

1 Обеспечение жизни и здоровья детей

2 Посещаемость сверх нормы

дошкольные гр.:
от 20-25 чел - 10 б
свыше 25 чел- 15 б
если:
от 13-15 чел - 10 б
свыше 15 чел- 15 б

3 Низкий уровень заболеваемости

10 баллов-0%
8 баллов-5%
5 баллов-10%

4 Ведение кружков (реализация дополнительной программы)

10 баллов

В соответствии с тарификацией

Выплачивается бухгалтерия УО на основании локального акта ДОУ

надбавка за наличие квалификационной категории

<p>3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:</p>	<p>Выплачивает бухгалтерия УО на основании локального акта ДОУ</p>	<p>Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.; - при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.; - при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.
<p>3.4. Премияльные выплаты по итогам работы: Сумма выплат-20 % от общей суммы, выделенной на месяц</p>	<p>премия по итогам работы за месяц; премия по итогам работы за квартал; премия по итогам работы за год.</p>	<p>При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей); - достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Технический персонал:

<p>Вид выплаты 3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:</p>	<p>надбавка за интенсивность труда;</p>	<p>Критерии для персонала интенсивность и напряженность работы: -Превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп -по средней посещаемости в месяц: дошкольные гр.: от 20-25 чел – 10 б свыше 25 чел-15 б если: от 13-15 чел – 10 б свыше 15 чел-15 б поварам: свыше 120 чел - 10 б свыше 130 чел -15 б</p>
---	---	---

свыше 1,50 чел - 1,5 0

-Активное участие в общесадовских мероприятиях : праздниках, утренниках, подготовка помещений к праздникам - до 10 б

-Увеличение объёма работы (карантинные мероприятия, сезонные работы на участке, помощь воспитателю в купании детей в летний период и т. д.) - до 25 баллов

- Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботники, ремонт и т.д.) до 30 баллов;

-Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования - 5 баллов

-Генеральная уборка складских помещений для продуктов - 5 баллов

-Проведение инвентаризации - до 20 баллов

-Выполнение обязанностей кладовщика – до 20 баллов

-Высокие результаты проверки Роспотребнадзора – 10 баллов

- Дополнительный объём работы (замена отсутствующего сотрудника, покос травы, пошив костюмов, выполнение дополнительных поручений заведующей, не входящих в круг должностных обязанностей сотрудников) - до 80 баллов;

- Обеспечение технической исправности автобуса - 10 баллов;

- Подготовка автобуса к техосмотру - 10 баллов;

- Профсоюзная деятельность - до 5 баллов.

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (при нарушении лишается 10% стимулирующих)

стабильно высокие показатели результативности работы- до 20 б.

применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе, сложность выполняемой работы- 15 б.

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

премия за высокие результаты работы

премия за выполнение особо важных и ответственных работ
Максимальным размером премия за

	<p>работ и проведение мероприятий ограничивается.</p>	<p>Надбавка работникам за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет -3%; - при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет -7%; - при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет -10%.
<p>3.3. Выплаты за стаж непрерывной работы</p>	<p>Выплачивает бухгалтерия УО на основании локального акта ДОУ</p>	<p>При определении размеров выплат по итогам работы учитываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей); - достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.
<p>3.4. Премialsные выплаты по итогам работы: <i>Сумма выплат-20 % от общей суммы, выделенной на месяц</i></p>	<p>премия по итогам работы за месяц;</p> <p>премия по итогам работы за квартал;</p> <p>премия по итогам работы за год.</p>	

