

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №7 «НЕЗАБУДКА»
(МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»)**

Рассмотрено и согласовано
общим собранием работников
МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»
Протокол от 09.01.2024 г. №1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях установления стимулирующих и разовых выплат работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного Учреждения
«Детский сад №7 «Незабудка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления стимулирующих и разовых выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного Учреждения «Детский сад №7 «Незабудка» (далее - Положение) разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного Учреждения «Детский сад №7 «Незабудка» (далее – Учреждение) в соответствии постановлением администрации города Мегиона от 21.12.2023 года №2161 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города», специфики деятельности Учреждения, стратегии Учреждения, программы развития Учреждения, позиционирования на рынке образовательных услуг и на основании решения общего собрания работников Учреждения, с учетом мнения Совета представителей работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации работников к качественному результату, повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, социальной защищенности работников, а также поощрения за выполненную работу.

1.3. Настоящее Положение устанавливает механизм формирования фонда стимулирующих выплат, порядок и условия распределения стимулирующей части заработной платы работников Учреждения, предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера.

1.4. Система стимулирующих выплат включает выплаты для всех категорий работников Учреждения.

1.5. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- регулярные стимулирующие выплаты
- разовые стимулирующие выплаты
- иная поощрительная стимулирующая выплата;
- иная выплата.

2.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), с учетом повышения, предусмотренного пунктом 12 Положения об установлении системы оплаты труда работников МАДОУ «ДС №7 «Незабудка», и компенсационных выплат, на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Фонд стимулирующих выплат состоит из:

директорского фонда;

фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ.

2.3. Из фонда стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся стимулирующие выплаты работникам, за исключением руководителя первого уровня и внешних совместителей с учётом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу, высокую результативность работы, выполнение важных работ.

2.4. Определение размера фонда стимулирования работников осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФСВ} = (\text{ФДО} + \text{КВ} * \text{РК} * \text{СН}) * 10 \%$$

где:

ФСВ - фонд стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

ФДО – фонд должностных окладов;

КВ – компенсационные выплаты;

РК – районный коэффициент;

СН – северная надбавка.

2.5. Стимулирующие выплаты могут носить регулярный или временный характер. Стимулирующие выплаты работнику устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия). Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Учреждения, являющийся основанием для начисления выплат работникам Учреждения.

2.6. При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении регулярных выплат и разовых выплат, решение принимается Комиссией с осуществлением демократических процедур.

2.7. Персональный состав Комиссии избирается на общем собрании работников Учреждения простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения сроком на 1 (один) календарный год. В состав Комиссии в обязательном порядке включается председатель Совета представителей работников Учреждения.

Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом руководителя Учреждения.

2.8. Работу Комиссии возглавляет председатель, избираемый на заседании членами Комиссии простым большинством голосов. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.9. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговые документы, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

2.10. Внеочередное заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, руководителем Учреждения.

2.11. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 1/2 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.

2.12. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

3. Регулярные стимулирующие выплаты

3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по основной занимаемой должности за:

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

Понятие «высокая результативность работы» включает в себя надлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей, функций и полномочий в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя); качественное ведение документации по профилю деятельности; своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и приказов; своевременное и качественное предоставление отчетности, информации, в том числе по запросу внешних структур;

Понятие «обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения» подразумевает отсутствие нарушений правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, санитарных правил, антитеррористической безопасности, отсутствие предписаний надзорных органов; отсутствие конфликтных ситуаций среди работников Учреждения, нарушений профессиональной и служебной этики.

3.1.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается один раз в год и выплачивается ежемесячно в течение календарного года и производится по основной занимаемой должности (профессии) за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном соотношении от должностного оклада в следующем размере:

Работникам учебно-вспомогательного персонала второго уровня (младшим воспитателям) – 7%;

Служащим первого, второго и третьего уровней (делопроизводитель, секретарь руководителя, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар), бухгалтер, экономист) – 10%;

Служащим, не включенным в профессиональные квалификационные группы (специалист по персоналу, специалист по охране труда, специалист административно – хозяйственной деятельности, контрактный управляющий) – 10%;

Рабочим первого и второго уровней – 3%.

3.1.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в следующем порядке:

1) главный бухгалтер предоставляет Комиссии служебную записку о размере стимулирующего фонда на календарный год;

2) решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Учреждения.

3.1.3. Процентный размер и периоды установления регулярных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут быть изменены, конкретное решение об изменении периодов установления регулярных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией на основании служебной записки главного бухгалтера.

3.1.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы вновь принятому

работнику, а также работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска, сроком до одного года, а также в случае перевода работника на другую должность устанавливается в размере, соответствующем для занимаемой должности, на срок до 31 декабря.

3.1.5. Настоящие выплаты направлены на поощрение работников за качественный результат работы. Установление выплат вновь принятым и переведённым сотрудникам Учреждения не рассматриваются на заседаниях Комиссии и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Приказ руководителя Учреждения является основанием для начисления работникам стимулирующих выплат.

3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается по основной занимаемой должности на квартал, полугодие или год за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени на основе оценочных листов (Приложения 1-10).

3.2.1. Выплата за качество выполняемых работ производится: заместителю директора, главному бухгалтеру, педагогическим работникам. Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ составляет: педагогическим работникам не более 20% от должностного оклада работника; заместителю директора и главному бухгалтеру не более 10% от должностного оклада работника.

Размер выплаты может изменяться ежемесячно или ежеквартально. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается согласно сводных результатов оценки эффективности и качества работы (приложение 12).

3.2.2. В качестве показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника используются индикаторы. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников индикатор представлен в баллах, который потом переводится в проценты согласно шкале перевода (Приложение 11).

3.2.3. Выплата за качество выполняемых работ в случае приема, перевода, выхода на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора, трех лет на должность главного бухгалтера, заместителя директора устанавливается в размере 10% с даты начала работы сроком на 3 месяца.

3.2.4. Выплата за качество выполняемых работ в случае приема, перевода, выхода на работу по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора, трех лет, длительного отпуска сроком до одного года на педагогическую должность, устанавливается в размере 10% с даты начала работы сроком на 3 месяца.

3.2.5. Стимулирующая выплата за качество выполняемой работы распределяется в следующем порядке:

3.2.5.1. Работники Учреждения, указанные в п.3.2.1, в срок, не позднее 8 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляют Куратору заполненный оценочный лист согласно приложений 1-10 настоящего Положения.

Для педагогических работников куратором является старший воспитатель, старший методист.

Для заместителя директора, главного бухгалтера, куратором является руководитель Учреждения.

Работники Учреждения несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

3.2.5.2. Куратор направления представляет в Комиссию сводные результаты оценки эффективности и качества работы для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Сводные результаты) по форме, указанной в Приложении 12.

3.2.5.3. Все члены Комиссии подтверждают Сводные результаты своими подписями, после чего составляется протокол, к которому прикладываются Сводные результаты и

Оценочные листы. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

3.2.5.4. Перевод баллов в проценты может быть изменен (уменьшен, увеличен) по инициативе и на основании служебной записки главного бухгалтера Учреждения.

3.2.5.5. В течении 2-х дней со дня заседания Комиссия обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с итоговым процентом, представленным в Сводных результатах.

3.2.5.6. С момента ознакомления работника с итоговым процентом в течение одного дня работник вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности своей профессиональной деятельности по установленным критериям в Комиссию.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами. С целью рассмотрения заявления работника проводится заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2-х дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в протокол и Сводные результаты.

3.2.5.7. Комиссия предоставляет протокол заседания специалисту по персоналу не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.2.5.8. По итогам заседания Комиссии издается приказ, в котором устанавливается размер выплаты за качество выполняемых работ работникам в процентах от должностного оклада работника.

3.2.5.9. Выплаты работникам Учреждения, указанным в п.3.2.1, производятся ежемесячно в течение следующего квартала, полугодия, года.

3.2.5.10. Комиссия вправе пересматривать показатели, индикаторы и критерии за качество выполняемых работ работников Учреждения по собственной инициативе и (или) на основании предложений руководителя Учреждения, работников Учреждения, но не чаще двух раз в год.

4. Разовые стимулирующие выплаты

4.1. Дополнительно за качество выполняемых работ в Учреждения может быть установлена разовая стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ). Данная стимулирующая выплата может устанавливаться работникам ежемесячно согласно приложению 13.

4.2. Размер разовой стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается Комиссией в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения об установлении системы оплаты труда работников МАДОУ «ДС №7 «Незабудка».

4.3. Порядок установления разовой стимулирующей выплаты:

4.3.1. Руководитель, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий производством (шеф-повар), старший методист, старший воспитатель, специалист по административно-хозяйственной деятельности направляет в Комиссию служебную записку о рассмотрении вопроса разовой стимулирующей выплате работникам.

4.3.2. Главный бухгалтер готовит служебную записку, согласованную с руководителем Учреждения, о наличии экономии и направляет ее в Комиссию.

4.3.3. Решение об установлении и размере разовой стимулирующей выплаты

определяется решением Комиссии. При принятии решения о разовой стимулирующей выплаты Комиссией учитываются следующие условия:

степень сложности выполнения работником Учреждения особо важных и сложных заданий, эффективность достигнутых результатов за определенный период времени; соблюдение установленных сроков для выполнения особо важных и сложных заданий.

Особо важными и сложными заданиями считаются работы, при выполнении которых предъявляются особые требования к срокам, качеству, значимости.

4.3.4. Разовая стимулирующая выплата устанавливается в фиксированной сумме и не может превышать 7 000 рублей за одно задание (поручение). Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Учреждения, который является основанием для начисления разовой стимулирующей выплаты работникам Учреждения.

4.3.5. Решение о разовой стимулирующей выплате и её размере за получение призового места или за участие в профессиональном конкурсе педагогического мастерства или получение гранта определяется решением Комиссии на основании служебной записки старшего методиста, старшего воспитателя Учреждения.

Выплата устанавливается в фиксированной сумме и не может превышать 10 000 рублей. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Учреждения.

Приказ руководителя Учреждения является основанием для начисления выплаты работникам Учреждения.

4.4. Разовая стимулирующая выплата по итогам работы за год может выплачиваться при наличии экономии в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения об установлении системы оплаты труда работников МАДОУ «ДС №7 «Незабудка».

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 1,0 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени. При расчете фонда оплаты труда учитывается должностной оклад с учетом повышения, предусмотренного пунктом 12 Положения об установлении системы оплаты труда работников МАДОУ «ДС №7 «Незабудка», по основной занимаемой должности, 10% стимулирующей выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.4.1. Главный бухгалтер готовит служебную записку, согласованную с руководителем, о наличии экономии и направляет в Комиссию. Комиссия принимает решение, оформляет протокол, на основании которого издается приказ о выплате по итогам работы за год.

4.4.2. Разовая стимулирующая выплата по итогам работы за год начисляется пропорционально отработанному времени в календарном году и выплачивается работникам, находящимся в штате Учреждения.

4.4.3. В отработанное время за год для расчета размера премии по итогам работы за год включается время работы по табелю учета рабочего времени. В период для расчета размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы, дни отпуска по беременности и родам, дополнительные оплачиваемые выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, донорские дни, дни отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.4.4. Разовая стимулирующая выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

4.4.5. Разовая стимулирующая выплата по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам,

проработавшим в Учреждении неполный календарный год:

вновь принятым;

приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

после истечения срока работы на выборной должности;

после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные Учреждения города Мегиона, в связи с истечением срока трудового договора;

в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

4.4.6. Показатели, за которые может производиться снижение размера выплаты по итогам за год в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление недостоверной информации	20%
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

5. Иная поощрительная стимулирующая выплата

5.1. Иная поощрительная стимулирующая выплата, не влияющая на качество и эффективность деятельности работников, направленная на сохранение кадрового состава, уменьшение текучести работников, материальную поддержку молодых специалистов и вновь принятых работников.

5.1.1. Иная поощрительная стимулирующая выплата устанавливается работникам на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год), согласно приложению 14, и выплачивается ежемесячно, в течении срока, определенного приказом Учреждения. Выплата производится в абсолютном размере или в процентах от повышенного должностного оклада, за фактически отработанное время по табелю учета использования рабочего времени.

5.1.2. Иная поощрительная стимулирующая выплата работникам Учреждения устанавливаются решением Комиссии на основании служебной записки руководителя, заместителя директора, главного бухгалтера, старшего методиста, старшего воспитателя, специалиста административно-хозяйственной деятельности Учреждения. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Учреждения. Приказ Учреждения является основанием для начисления работникам иной поощрительной стимулирующей выплаты.

5.1.3. Иная поощрительная стимулирующая выплата отменяется (уменьшается) в

случае неэффективного (некачественного) выполнения или невыполнения дополнительной работы.

Отмена (снижение) иной поощрительной стимулирующей выплаты осуществляется на основании служебной записки руководителя, заместителя директора, главного бухгалтера, старшего методиста, старшего воспитателя, специалиста административно-хозяйственной деятельности. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Учреждения.

6. Иная выплата

6.1. При экономии средств по фонду оплаты труда могут устанавливаться иные выплаты, напрямую не влияющие на качество и эффективность деятельности работника, направленные на достижение установленного показателя средней заработной платы отдельным категориям персонала (педагогическим работникам).

6.2. Иная выплата устанавливается работникам на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год), и выплачивается ежемесячно в процентах от должностного оклада за фактически отработанное время по табелю учета использования рабочего времени в течении срока, определенного приказом Учреждения. Иная выплата устанавливается работникам согласно приложению 15. Максимальный размер иной выплаты устанавливается согласно служебной записки главного бухгалтера Учреждения и составляет не более 30%.

6.3. Конкретный размер иной выплаты работникам Учреждения устанавливается решением Комиссии на основании сводных результатов иной выплаты педагогических работников, предоставляемых руководителем, старшим методистом, старшим воспитателем Учреждения (приложение 16). Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя Учреждения. Приказ является основанием для начисления работникам иной выплаты.

6.4. Размер иной выплаты может изменяться ежемесячно, ежеквартально в зависимости от экономии средств по фонду оплаты труда.

7. Срок действия

5.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления стимулирующих и разовых выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного Учреждения «Детский сад №7 «Незабудка» вступает в силу с 09.01.2024 года и действует до его отмены или принятия нового Положения.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены при изменении нормативно-правовых и уставных документов различных уровней, регулирующих вопросы оплаты труда работников образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, а также по предложению Наблюдательного совета, педагогического совета Учреждения, совета представителей работников. Изменения и дополнения Положения утверждаются на общем собрании работников.

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на _____ квартал 20__ г.

Заместитель директора _____

Критерий	Показатели	баллы	макс балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1. Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала	отсутствие нарушений	15			
	наличие нарушений	0			
2. Предписания, предупреждения контрольных органов (Пожнадзор, Прокуратура) за квартал	имеется	10	10		
	не имеется	0			
3. Соблюдение сроков и полноты предоставления информации по запросам	своевременно	10	10		
	не своевременно	0			
4. Предписания, протоколы испытаний контрольного органа Роспотребнадзора за квартал	имеется	10	10		
	не имеется	0			
5. Своевременное предоставление документов воспитанников по начислению и оформлению компенсации в бухгалтерию	своевременно	10	10		
	не своевременно	0			
6. Эффективная Учреждение и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло-водопотребления (по всем трем корпусам)	наличие мероприятий	15	15		
	отсутствие мероприятий	0			
7. Учет материальных ценностей, инвентаризация. Ведение соответствующей документации по своевременному списанию материальных ценностей (за квартал)	своевременно	10	10		
	не своевременно	0			
8. Контроль за поступлением своевременной родительской платы за присмотр и уход за ребенком в учреждении по всем трем корпусам	работа ведется	10	10		
	не ведется	0			

9.Своевременная подготовка Учреждения к осенне –зимнему периоду, отопительному сезону, к новому учебному году	своевременно	10	10	
	не своевременно с нарушениями	0		
ИТОГО:			100	

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____ Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ___ квартал 20__ г.

Главный бухгалтер _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1. Качество планирования финансово-хозяйственной деятельности (количество уточнений, вносимых в план финансово-хозяйственной деятельности за квартал)	менее 5-ти раз за квартал	20	20		
	от 6-ти до 12 раз за квартал	10			
	более 12-ти раз за квартал	0			
2. Соблюдение трудового законодательства в части соблюдения условий оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера	соотношение соблюдено	10	10		
	соотношение не соблюдено	0			
3. Доля фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения (не менее 60%) в общем фонде оплаты труда работников	требование соблюдено	10	10		
	требование не соблюдено	0			
4. Соблюдение сроков, полноты и порядка представления бюджетной, налоговой и другой финансовой и статистической отчетности за квартал	Отсутствие нарушений	10	10		
	Наличие выявленных фактов не представления или несвоевременного представления	0			
5. Достижение целевого показателя уровня средней заработной платы педагогических работников (в соответствии с целевыми показателями) и в соответствии с Поручением Президента РФ от 26.02.2019 №294	значение достигнуто (за квартал). Отклонение допускаются не менее 1%	30	30		
	Отклонение более 1%	20			
	Отклонение свыше 5%	0			

6. Разработка локальных актов по учетной политике, наблюдательном совете	своевременно	5	5	
	не своевременно	0		
7. Контроль за проведением инвентаризации финансовых средств, товарно – материальных ценностей и т.д.	проведена своевременно (за квартал)	15	15	
	не своевременно	0		
ИТОГО:			100	

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Приложение 3
к Положению о порядке и условиях установления стимулирующих и разовых выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Незабудка»

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на _____ квартал 20__ г.

Старший методист корпуса №3 _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1. Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных (муниципальных) услуг (через анкетирование 1 раз в квартал)	95% - 100%	10	10		
	менее 95%	0			
2. Учреждение и проведение мероприятий методической направленности, руководство «Школой молодого педагога», «Школой для родителей будущих первоклассников», «Первые шаги», сопровождение волонтерства	В полном объеме	5	5		
	Не в полном объеме	0			
3. Количество педагогических работников в учреждении (корпусе) имеющих квалификационную категорию	от 90 % до 100 %	20	20		
	От 80% до 89%	10			
	менее 80%	0			
4. Количество предоставляемых в корпусе дополнительных образовательных услуг	более 5 услуг	15	15		
	от 3 до 4 услуг	10			
	менее 3х услуг	0			
5. Разработка локальных актов, своевременное внесение изменений в них,	в полном объеме, в соответствии с законодательством	5	5		

необходимых для функционирования Учреждения	не в полном объеме и (или) не соответствует законодательству	0		
6.Количество проведенных мероприятий с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы) на уровне ДОУ, города	наличие	10	10	
	отсутствие	0		
7.Наличие обособованных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	отсутствие	10	10	
	наличие	0		
8.Наличие педагогов, принявших участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах и других мероприятиях на уровне ДОУ, города)	Наличие	5	5	
	Отсутствие	0		
9.Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах Учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, города)	наличие	10	10	
	отсутствие	0		
10.Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления	Отсутствие нарушений	10	10	
	Наличие выявленных фактов не предоставления или несвоевременного направления финансовой и статистической отчетности, наличие замечаний	0		
	ИТОГО		100	

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ___ квартал 20__ г.

Старший методист корпуса № 1

Критерий	Показатели	баллы	макс балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1. Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных (муниципальных) услуг (через анкетирование 1 раз в квартал)	95% - 100%	10	10		
	менее 95%	0			
2. Организация и проведение мероприятий методической направленности, руководство «Школой молодого педагога», «Школой для родителей будущих первоклассников», «Первые шаги», сопровождение волонтерства	В полном объеме	5	5		
	Не в полном объеме	0			
3. Количество педагогических работников в учреждении (корпусе) имеющих квалификационную категорию	от 80 % до 100 %	9	9		
	От 60% до 79%	5			
	менее 60%	0			
4. Создание заявок на сопровождение официального сайта на платформе ГОСВЕБ менее 2х заявок	подача более 2х заявок	15	15		
	менее 2х заявок	0			
5. Сопровождение официальных страниц Учреждения в ВК и Одноклассники, выполнение контент-плана ДОУ	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
6. Количество проведенных мероприятий с семьями воспитанников (акции, проекты, проекты.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			

гостиные, круглые столы) на уровне ДОУ, города					
7. Наличие обеспокоенных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	отсутствие	10			
	наличие	0		10	
8. Наличие педагогов, принявших участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах и других мероприятиях на уровне ДОУ, города)	Наличие	6			
	Отсутствие	0		6	
9. Сопровождение работы учебного профиля Сферум/Vk Мессенджер в качестве администратора	отсутствие замечаний	15			
	Наличие фактов нарушений	0		15	
10. Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛЮ» в органы местного самоуправления	Отсутствие нарушений	10			
	Наличие выявленных фактов не предоставления				
	несвоевременного направления финансовой и статистической отчетности, наличие замечаний	0		10	
	ИТОГО			100	

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ___ квартал 20__ г.

Старший воспитатель _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1. Удовлетворенность заявителей качеством и доступностью предоставления государственных (муниципальных) услуг (через анкетирование 1 раз в квартал)	95% - 100%	10	10		
	менее 95%	0			
2. Учреждение и проведение мероприятий методической направленности, руководство «Школой молодого педагога», «Школой для родителей будущих первоклассников», «Первые шаги», сопровождение волонтерства	В полном объеме	5	5		
	Не в полном объеме	0			
3. Количество педагогических работников в учреждении (корпусе) имеющих квалификационную категорию	от 90 % до 100 %	20	20		
	От 80% до 89%	10			
	менее 80%	0			
4. Количество предоставляемых в корпусе дополнительных образовательных услуг	более 5 услуг	15	15		
	от 3 до 4 услуг	10			
	менее 3х услуг	0			
5. Разработка локальных актов, своевременное внесение изменений в них.	в полном объеме, в соответствии с законодательством	5	5		

необходимых для функционирования Учреждения	не в полном объеме и (или) не соответствует законодательству	0	
6.Количество проведенных мероприятий с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы) на уровне ДОУ, города	наличие	10	
	отсутствие	0	10
7.Наличие обособленных жалоб заявителей на качество и доступность услуг	отсутствие	10	
	наличие	0	10
8.Наличие педагогов, принявших участие в конференциях, «круглых столах», конкурсах и других мероприятиях на уровне ДОУ, города)	Наличие	5	
	Отсутствие	0	5
9.Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах Учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, города)	наличие	10	
	отсутствие	0	10
10.Доля исходящих документов, направленных через систему СЭД «ДЕЛО» в органы местного самоуправления	Отсутствие нарушений	10	
	Наличие выявленных фактов не предоставления или несвоевременного направления финансовой и статистической отчетности, наличие замечаний	0	10
ИТОГО		100	

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Приложение 5
к Положению о порядке и условиях установления стимулирующих и разовых выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Незабудка»

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ___ квартал 20__ г.

Воспитатель

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат		Итого
				кол-во детей	заполнено анкет	
1. Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг	95% - 100%	5	5			
	менее 95%	0				
2. Педагогическая активность						
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10			
	на уровне города, в интернет-сообществах	5				
Использование новых педагогических технологий	наличие	5	5			
	отсутствие	0				
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМПК, ПШк, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5			
	отсутствие	0				
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых и спортивных.	на уровне ДОУ	5	10			
	на уровне города	5				

конкурсных и социально значимых	Наличие подготовленных педагогами воспитанников к мероприятиям на уровне ДОУ и города, в интернет сообществах.	наличие	10	10	
		отсутствие	0		
Взаимодействие с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы и т.д.). На уровне ДОУ, на уровне города.	наличие	наличие	10	10	
		отсутствие	0		
Реализация дополнительных общеобразовательных программ (ДПУ)	1-2 группы более 2-х групп	8	15	15	
		15			
Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах Учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП	наличие	15	15	15	
		0			
Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, на уровне города)	отсутствие	0			
Повышение профессиональной компетенции воспитателя: участие в экспериментальных, инновационных проектах.	наличие	10	10	10	

творческих группах, разработка дополнительных программ; обеспечение непрерывности профессионального самообразования (вебинары, обучающие семинары). На уровне ДОУ, на уровне города).	отсутствие	0		
3. Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДОУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	5	5	
ИТОГО			100	

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Приложение 6
к Положению о порядке и условиях установления стимулирующих и разовых выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Незабудка»

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ___ квартал 20__ г.

Инструктор по физической культуре

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат			Итого
				кол-во детей	заполнено анкет	удовлетворены не удовлетворены	
1. Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг	95% - 100%	5	5				
	менее 95%	0					
2. Педагогическая активность							
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10				
	на уровне города, в интернет-сообществах	5					
Использование новых педагогических технологий	наличие	5	5				
	отсутствие	0					
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМПК, ППК, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5				
	отсутствие	0					
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых и спортивных,	на уровне ДОУ	5	10				
	на уровне города	5					

конкурсных и социально значимых	Наличие подготовленных педагогиками воспитанников к мероприятиям на уровне ДОУ и города, в интернет сообществах.	наличие	10	10	
		отсутствие	0		
Взаимодействие с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы и т.д.). На уровне ДОУ, на уровне города.	наличие	наличие	10	10	
		отсутствие	0		
Реализация дополнительных общеразвивающих программ (ДПУ)	1-2 группы более 2-х групп	8	15	15	
		15			
Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах Учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП	наличие	15	15	15	
Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, на уровне города)	отсутствие	0			
Повышение профессиональной компетенции воспитателя: участие в экспериментальных, инновационных проектах,	наличие	10	10	10	

творческих группах, разработка дополнительных программ; обеспечение непрерывности профессионального самообразования (вебинары, обучающие семинары). На уровне ДОУ, на уровне города).	отсутствие	0		
3.Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДОУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	5	5	
ИТОГО			100	

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на _____ квартал 20__ г.

Учитель-логопед _____

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат		Итого
				кол-во детей	заполнено анкет	
1. Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг	95% - 100%	5	5			
	менее 95%	0				
2. Педагогическая активность						
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10			
	на уровне города, в интернет-сообществах	5				
Использование новых педагогических технологий	наличие	5	5			
	отсутствие	0				
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМК, ПШк, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5			
	отсутствие	0				
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых и спортивных, конкурсных и социально значимых	на уровне ДОУ	5	10			
	на уровне города	5				

Наличие подготовленных педработниками воспитанников к мероприятиям на уровне ДОУ и города, в интeрнет сообществах.	наличие	10	10	
	отсутствие	0		
Взаимодействие с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы и т.д.). На уровне ДОУ, на уровне города.	наличие	10	10	
	отсутствие	0		
Реализация дополнительных общеразвивающих программ (ДПУ)	1-2 группы	8	15	
	более 2-х групп	15		
Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах Учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, на уровне города)	наличие	15	15	
	отсутствие	0		
Повышение профессиональной компетенции воспитателя: участие в экспериментальных, инновационных проектах.	наличие	10	10	

творческих группах, разработка дополнительных программ; обеспечение непрерывности профессионального самообразования (вебинары, обучающие семинары). На уровне ДОУ, на уровне города).	отсутствие	0	
3.Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДОУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	5	5
ИТОГО		100	

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ___ квартал 20__ г.

Музыкальный руководитель

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат		Итого
				кол-во детей	заполнено анкет	
1. Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг	95% - 100%	5	5			
	менее 95%	0				
2. Педагогическая активность						
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10			
	на уровне города, в интернет-сообществах	5				
Использование новых педагогических технологий	наличие	5	5			
	отсутствие	0				
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМК, ППК, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5			
	отсутствие	0				
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых и спортивных, конкурсных и социально значимых	на уровне ДОУ	5	10			
	на уровне города	5				

Наличие подготовленных педагогами воспитанников к мероприятиям на уровне ДОУ и города, в интернет сообществах.	наличие	10	10	
	отсутствие	0		
Взаимодействие с семьями воспитанников (акции, проекты, гостиные, круглые столы и т.д.). На уровне ДОУ, на уровне города.	наличие	10	10	
	отсутствие	0		
Реализация дополнительных общеразвивающих программ (ДПУ)	1-2 группы	8	15	
	более 2-х групп	15		
Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах Учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП	наличие	15	15	
	отсутствие	0		
Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, на уровне города)				
Повышение профессиональной компетенции воспитателя: участие в экспериментальных, инновационных проектах,	наличие	10	10	

творческих группах, разработка дополнительных программ; обеспечение непрерывности профессионального самообразования (вебинары, обучающие семинары). На уровне ДОУ, на уровне города).	отсутствие	0		
3.Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДОУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	5	5	
ИТОГО			100	

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ___ квартал 20__ г.

Педагог-психолог

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат			Итого
				Кол-во детей	Заполнено анкет	удовлетворены не удовлетворены	
1. Удовлетворённость родителей качеством предоставляемых услуг	95% - 100%	5	5				
	менее 95%	0					
2. Педагогическая активность							
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10				
	на уровне города, в интернет-сообществах	5					
Использование новых педагогических технологий	наличие	5	5				
	отсутствие	0					
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМК, ИПК, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	5	5				
	отсутствие	0					
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых, конкурсных, социально значимых	на уровне ДОУ	5	10				
	на уровне города	5					
	наличие	5	5				

Учреждение работы с семьями «группы риска». (Разработка программ индивидуального сопровождения). Оказание ранней помощи	отсутствие	0		
	наличие	10		
Учреждение совместной деятельности с родителями (акции, проектная деятельность, гостиные, круглые столы и т.д.). На уровне ДОУ, на уровне города	отсутствие		10	
	наличие			
Реализация дополнительных образовательных программ (ПДОУ)	1-2 воспитанников	8		
	Более 2 групп воспитанников	15	15	
Связь со СМИ (контентная политика, т.е. управление созданием и размещением контента на сайте, в блогах, на страницах в социальных сетях или в рамках полномасштабной рекламной кампании)	наличие	15		
	Отсутствие	0	15	
Обеспечение непрерывности профессионального самообразования (участие в экспериментальных и инновационных проектах, в творческих группах, разработка дополнительных образовательных программ, вебинары, обучающие семинары и т.д.)	наличие	5		
	отсутствие	0	5	
	наличие	5	5	

3. Работа с воспитанниками, имеющими особое психофизическое развитие	отсутствие	0	
4.Отсутствие жалоб, обращений к руководителю ДОУ, в вышестоящие органы	отсутствие жалоб	10	10
ИТОГО			100

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

Оценочный лист для установления стимулирующих выплат на ____ 2024 г.

Социальный педагог

Критерий	Показатели	баллы	макс. балл	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1. Педагогическая активность					
Представление (распространение) педагогического опыта, наставничество	на уровне ДОУ	5	10		
	на уровне города, в интернет-сообществах	5			
Связь со СМИ (реализация контент-плана ДОУ на официальных страницах Учреждения в ВК и Одноклассники или в рамках полномасштабных рекламных кампаний), показатель использования ИКОП Сферум/Vk Мессенджер (на уровне ДОУ, на уровне города)	наличие	15			
	отсутствие	0			
Участие педагога в мероприятиях: культурно-досуговых и спортивных.	на уровне ДОУ	5	10		
	на уровне города, в интернет-сообществах	5			

конкурсных и социально значимых, акциях	наличие	15	15		
		отсутствие			
Индивидуальная профилактическая работа с семьями «группы риска» (Разработка программ индивидуального сопровождения с семьями «группы риска»)	наличие	5	5		
	отсутствие	0			
Экспертная деятельность (участие в работе конкурсных комиссий, тематическом контроле, ТПМК, ППК, рабочих группах). На уровне ДОУ, города.	наличие	10	10		
	отсутствие	0			
Повышение профессиональной компетенции воспитателя: участие в экспериментальных, инновационных проектах, творческих группах, разработка дополнительных программ; обеспечение непрерывности профессионального самообразования (вебинары, обучающие семинары). На уровне ДОУ, на уровне города.	наличие	15	15	Месяц	Месяц
	отсутствие	0			

2. Социальное взаимодействие учреждений города (библиотека, музей, экоцентр, культура и др.)	15				
	отсутствие	0			
3. Отсутствие обращений к руководителю ДОУ, вышестоящие органы	10				
	отсутствие жалоб 1 жалоба и более	5	10		
4. Ведение и представление документации (отчетности)	5				
	своевременность качество	5	10		
	наличие замечаний	0			
ИТОГО			100		

Замечания и предложения куратора _____

Подпись куратора _____

Подпись работника: _____

1) Шкала перевода баллов в проценты для педагогических работников

№ п/п	Количество баллов	Количество процентов
1	91-100	10%
2	81-90	7%
3	71-80	5%
4	61-70	3%
5	ниже 61	0%

2) Шкала перевода баллов в проценты для заместителя руководителя, главного бухгалтера

№ п/п	Количество баллов	Количество процентов
1	90-100	10%
2	80-89	7%
3	71-80	5%
4	61-70	3%
5	ниже 61	0%

Приложение 12
к Положению о порядке и условиях установления стимулирующих и разовых выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 «Незабудка»

Сводные результаты оценки эффективности и качества работы
для установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ «ДС №7 «Незабудка»
на __ квартал 20__ года

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника	Должность	Количество баллов	Количество процентов
1.				
2.				
	Итого:			

Подпись куратора: _____

Подпись председателя стимулирующей комиссии _____

Секретарь _____

Члены комиссии: _____

Критерии для определения разовых выплат стимулирующего характера

Наименование должности	Критерии	Максимальный размер выплаты, в рублях	Основание
Всем категориям работников учреждения	За участие в работе по: (оформлению территории к ЛОП, к Новому году);	не более 5000,00	Приказ Учреждения, решение Комиссии, приказ
	За участие в конкурсе «Мой зимний дворик» или другие конкурсы связанные с новогодней тематикой на уровне города занявшие призовые места	не более 7000,00	
	За участие в работе по: (выполнению косметического ремонта в учреждении, группе: покраска стеновых панелей, плинтусов, поклейка обоев, ремонт трещин на потолке) в зависимости от объема выполненных работ	не более 7 000,00	Приказ Учреждения, решение Комиссии, приказ
	За участие в работе по: (покраска игрового уличного оборудования на участках) в зависимости от объема выполненных работ	за 1 участок не более 2000,00	Приказ Учреждения, решение Комиссии, приказ
	За подготовку воспитанников к мероприятиям, которые проходят на уровне города и занявшие призовые места	не более 4000,00	Служебная записка, решение Комиссии, приказ
	За подготовку участника к профессиональному конкурсу «Педагог года»	не более 5000,00	Приказ Учреждения, решение Комиссии, приказ
	За участие педагогических работников в конкурсах, мероприятиях на уровне города занявших призовые места	не более 5000,00	Служебная записка, решение Комиссии, приказ
Всем категориям	За оперативное выполнение поручений руководителя, Учредителя	не более 5000,00	Служебная записка, решение Комиссии, приказ

работников учреждения	За оперативное устранение ЧС (устранение аварии на сетях водопровода, канализации, отопления, электроэнергии; за оперативное устранение предписаний и замечаний надзорных органов)	не более 3000,00	Служебная записка, решение Комиссии, приказ
	За подготовку и проведение внеплановых мероприятий	не более 3000,00	Служебная записка, решение Комиссии, приказ
	За разработку и написание дополнительных программ (платные услуги)	не более 5000,00	Служебная записка, решение Комиссии, приказ

Показатели для установления иных поощрительных стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование показателя	Максимальный размер коэффициента, %	Основание
1. Коэффициент ответственности, напряженности работы и сложностью			
1.1.	Работа сотрудника, связанная с повышенной ответственностью и сложностью (дополнительная работа, за работу не относящуюся к основной деятельности работника)	70	Служебная записка руководителя. и старшего методиста, решение Комиссии, приказ Учреждения
2. Коэффициент молодых специалистов и вновь принятых работников			
2.1.	Участие в работе клуба молодых специалистов и вновь принятых педагогических работников	30	Служебная записка руководителя 2 и 3 уровня, старшего методиста, решение Комиссии, приказ Учреждения

Примечание: Процент иной поощрительной стимулирующей выплаты устанавливается согласно запросу председателя Комиссии в бухгалтерию конкретно по каждому работнику.

Критерии для установления иной выплаты педагогическим работникам

Критерий	Показатели	Баллы	Основание для стимулирующих выплат	Итого
1. Почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ»				
1.1. Почетная грамота Министерства образования	Максимальный показатель – 10 %	10%		
1.2. Ведомственная награда «Почетный работник»	Максимальный показатель – 10 %	10%	Приказ Министерства Просвещения РФ от 22.05.2023г. №155/н	
1.3. Почетная грамота Департамента образования ХМАО; Почетная грамота Думы ХМАО	Максимальный показатель – 6 %	6%		
1.4. Благодарственное письмо Департамента образования ХМАО; Благодарственное письмо Думы ХМАО	Максимальный показатель – 5 %	5%		
2. Уровень образования	высшее	10%		
	высшее образование (бакалавр)	8%		

3. Стаж работы (педагогический)	среднее профессиональное образование	5%	
	15 лет и более	10%	
	от 8 до 15 лет	5%	
	от 5 до 8 лет	3%	
	менее 5 лет	0%	
ИТОГО:			

Сводные результаты иной поощрительной выплаты педагогических работников

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника	Должность	Количество процентов
1.			
2.			
	Итого:		

Подпись куратора: _____

Подпись председателя стимулирующей комиссии _____

Секретарь _____

Члены комиссии: _____

