

Приложение N 10
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ № 233
«Детский сад комбинированного вида»

Утверждаю:
Заведующая МБДОУ № 233
«Детский сад комбинированного вида»
Бащук Т.В.
01.02.2018 года



Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ № 233 «Детский сад комбинированного вида»
Ю.В. Сатункина



**Положение о стимулировании работников
МБДОУ № 233 «Детский сад комбинированного вида»**

**Положение о стимулировании работников
МБДОУ № 233 «Детский сад комбинированного вида»**

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений Педагогического Совета учреждения.

1.2. Доля стимулирующего фонда в общем фонде оплаты труда составляет 29,3%, в том числе доля стимулирующего фонда, направляемая на стимулирование труда педагогического персонала, составляет 74,5 %, прочего 25,5%.

1.3. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.5. Премиальные выплаты по итогам работы работникам, работающим на условиях совместительства устанавливаются только по основной должности. Внешние совместители, работающие в ДОУ, заполняют оценочные листы на общих основаниях.

1.6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и установление премиальных выплат в Учреждении осуществляется комиссией по премированию и распределению стимулирующих выплат работников МБДОУ № 233 (далее Комиссия).

В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала учреждения;
- АУП;
- прочего персонала;
- председатель ПК;
- члены мониторинговой группы.

Состав комиссий утверждается приказом заведующей Учреждением.

Число членов комиссии по премированию должно быть нечетным. Данное условие позволяет принять решение по спорным вопросам большинством голосов.

Комиссия принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее $\frac{1}{2} + 1$ членов комиссии.

За заведующей Учреждения остается право:

- высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии;
- предоставлять в комиссию обоснования для начисления стимулирующих выплат в письменной форме, которая является обязательным приложением к протоколу заседания комиссии. __

2. Условия и порядок премирования по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей за полугодие.

2.2. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию и распределению стимулирующих выплат работников МБДОУ № 233 (далее - комиссия), образованной в учреждении.

2.3. Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются локальным актом учреждения.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премияльная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.3. Учреждение устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов (приложение № 11).

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

Воспитатели- 100 баллов;

Прочий педагогический персонал – 60 баллов;

Учебный вспомогательный персонал – 50 баллов;

АУП – 40 баллов;

Обслуживающий персонал – 30 баллов.

Порядок заполнения оценочных листов

2.5. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности. Оценочный лист заполняется на конкретное лицо, кроме Ф.И.О. работника указывается должность, которую он занимает, период, по результатам работы которого дается оценка деятельности работнику. В оценочных листах обязательно ставится подпись самого работника, дата заполнения им оценочного листа, подписи членов мониторинговой группы с указанием даты оценивания работника. Работник должен расписаться в оценочном листе за набранную им сумму баллов, с размером которого он согласен.

Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- воспитатели, прочий педагогический персонал – зам. зав. по УВР;
- младшие воспитатели, работники пищеблока – ст. мед. сестре;
- дворник, сторожа, делопроизводитель, вахтёры, машинист по стирке белья – зам. зав. по АХЧ;
- работники из числа административно- управленческого персонала, а так же, ст. мед. сестра - руководителю учреждения.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о стимулировании работников предусматривается такой порядок.

2.6. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

2.7. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.8. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.9. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются по основной должности для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.10. Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя Педагогического Совета и утверждается Приказом руководителя.

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

Работнику (**воспитатели, прочий педагогический персонал и работники административно-управленческого персонала**) принятому на работу, переведенному на новую должность и вышедшему из отпуска по уходу за ребенком, в межотчетный период, начисляется премиальная выплата, в размере 2500 рублей до начала очередного оценочного периода.

Работнику (**учебно-вспомогательного персонал, обслуживающий персонал**) принятому на работу, переведенному на новую должность и вышедшему из отпуска по уходу за ребенком, в межотчетный период, начисляется премиальная выплата, в размере 1500 рублей до начала очередного оценочного периода.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и Педагогическим Советом учреждения по должностям работников учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат

№	Наименование премиальных выплат	Размер доплат в рублях и %
1. За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
3.1.1.	Работа по социологическому исследованию удовлетворенности качеством образования среди родителей и педагогов	300 руб.
3.1.2.	За пошив атрибутов к утренникам	500 руб.
3.1.3.	За пошив взрослых костюмов к утреннику	1000 руб.
3.1.4.	За пошив детских костюмов к утреннику	500 руб.
3.1.5.	За проведение косметического ремонта помещений в ДОУ (побелка, покраска, наклеить обои)	1000-1500 руб.
3.1.6.	За проведение крупных, тяжелых ремонтных работ (затирка, штукатурка).	3000 руб.
3.1.7.	За изготовление учебных пособий, нестандартного оборудования	500 руб.
3.1.8.	За выполнение погрузочно-разгрузочных работ	500 руб.
3.1.9.	За выполнение работ по расчистке крыш, козырьков, удаление сосулек	500 руб.
3.1.10.	За выполнение работ по благоустройству территории ДОУ (разбивке и благоустройству клумб, уходу за цветниками)	500 - 1500 руб.
3.1.11.	За выполнение работ по подготовки овощехранилища к зимнему и летнему периоду	1000 руб.
3.1.12.	Выполнение дополнительных работ по оформлению и дизайну игровых участков и территории ДОУ	500 – 1000 руб.
3.1.13.	За выполнение работ по содержанию костюмерной и хранение костюмов (подготовка к празднику)	600 руб.
3.1.14.	За выполнение оформительских работ зала к детским утренникам, спартакиадам, развлечениям (авторское, индивидуальное исполнение)	500 руб.
3.1.15.	За оказание помощи в проведении городской ПМПК	250 руб.
3.1.16.	За проведении педагогического обследования детей для городской ПМПК	250 руб.
3.1.17.	За выполнение работ в выездной ПМПК	500 руб.
3.1.18.	За адаптацию вновь принятых детей	500 руб.
3.1.19.	Членам постоянно действующей комиссии – ПМПК	1500 руб.
3.1.20.	За активную и качественную работу педагогов с родителями группы, привлечение родителей к помощи ДОУ	500 - 1000 руб.
3.1.21.	За выполнение работ по информационному наполнению стендов ДОУ	500 руб.
3.1.22.	За оказание помощи в работе с нормативно-правовой базой ДОУ	500 руб.
3.1.23.	За выполнение работ по присмотру и уходу за ребёнком-	100 - 2000 руб.

	инвалидом в группах общеразвивающей и компенсирующей направленности ДООУ (при наличии заключения), оплата производится пропорционально посещаемости ребёнком-инвалидом.	
3.1.24.	За участие в детских праздниках в качестве актеров (не касается должности воспитателя), за каждую второстепенную роль	250 руб.
3.1.25.	За участие в детских праздниках в качестве актеров - (не касается должности воспитателя) за каждую главную роль	500 руб.
2. За особый режим работы		
3.2.1.	Организация работы по устранению аварийных ситуаций в ДООУ	1500 руб.
3. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения		
3.3.1.	За наставничество молодых специалистов	500 руб.
4. За реализацию отдельных видов деятельности учреждения		
3.4.1.	За работу в комиссиях: по профессиональной этике, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в ДООУ, мониторинговой, премиальной	500 руб.
3.4.2.	За работу в творческой и рабочей группе ДООУ	500 руб.
3.4.3.	За поддержание интернет-сайта ДООУ	1000 руб.
3.4.6.	Оформление слайд - презентаций (к мероприятиям в ДООУ, к праздникам)	1000 руб.
3.4.7.	За заполнение показателей автоматизированной информационной системы (АИС) «Образование Кемеровской области»	500 руб.

3.2. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп при общеобразовательных учреждениях (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям) назначается в следующих размерах:

- 1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждения;

- 885 рублей педагогическим работникам учреждения (учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается приказом руководителя учреждения ежеквартально на ставку (оклад) и выплачивается каждый месяц, независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующие три месяца не назначается.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим

работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении более чем на ставку, размер надбавки не увеличивается.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается как по основному месту работы, так и работающим в учреждении на условиях внешнего совместительства.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя учреждения.

3.3. Специальная выплата медицинскому работнику дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам (далее - выплата медицинскому работнику) назначается в следующих размерах:

- 1885 рублей медицинским сестрам.

Выплата медицинскому работнику назначается при соблюдении следующих условий:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;
- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.

Выплата медицинскому работнику назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более, чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении.

3.4. Специальная выплата педагогическим и медицинскому работникам муниципального образовательного учреждения, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в [абзаце втором пункта 2 статьи 14](#) Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере не менее:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.5. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется учреждением исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей.

Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, реализацию отдельных видов деятельности,

выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом руководителя учреждения.

3.6. Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы (приложение № 11).

3.7. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которым работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.8. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.9. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа и представителя органа государственно-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи:

- 4.2.1. к юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 65 лет) - 500 рублей;
- 4.2.2. к праздничным дням и профессиональному празднику – 500 рублей;
- 4.2.3. в связи со смертью близких родственников – 3000 рублей;
- 4.2.4. с связи с кражами, пожаром – 2000 рублей;
- 4.2.5. по результатам проверок внешних контролирующих органов – 1500 рублей;
- 4.2.6. за присвоение Государственных наград РФ – 1500 рублей;
- 4.2.7. за присвоение наград Кемеровской области – 1000 рублей;
- 4.2.8. за присвоение Благодарственных писем, грамот Коллегии Администрации Кем. обл., департамента образования и науки Кем. обл. – 1000 руб.;
- 4.2.9. за присвоение Благодарственных писем, грамот муниципалитета, УО Администрации города Кемерово, муниципального образования г. Кемерово – 500 руб.
- 4.2.10. за прохождение сертификации в КРИПКиПРО (наличие сертификата – 1000 рублей).

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении и ограничен суммой предназначенной для данной выплаты и количеством сотрудников, которым устанавливается надбавка.

4.4. Порядок, размеры, условия и основания назначения указанных выплат оговариваются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

4.5. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

4.6. Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издаёт приказ о премировании.

Раздел 5. Заключительные положения

5.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы,

выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

5.2. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

5.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

ПРОТОКОЛ № _____ от _____ 20__

Заседания комиссии по премированию
работников МБДОУ № 233 «Детский сад комбинированного вида»

Комиссия в составе:

Председатель - заведующая – Ф.И.О.

Члены комиссии: - Ф.И.О.

- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по итогам работы за _____ 20__ год
(период)

ПОСТАНОВИЛА:

I. Установить премию педагогическим работникам учреждения на период с _____ 201__ год по _____ 201__ год

исходя из стоимости балла _____ **руб.** в размерах:

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	Кол-во набранных работником баллов	Размер надбавки, руб.
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Установить премию прочему персоналу учреждения на период

с _____ 201__ год по _____ 201__ год исходя из стоимости балла _____ **руб.** в размерах:

1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
	Всего:	X		

Председатель комиссии: _____ (подпись)

Секретарь: _____ (подпись)

Члены комиссии: _____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

Согласовано: Председатель ПО _____ Ф.И.О.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13
к Положению об оплате труда

ПРОТОКОЛ №_____ от _____ 201__г.

заседания комиссии по премированию для установления разовых поощрительных
выплат из стимулирующей части ФОТ МБДОУ № 233 «Детский сад комбинированного
вида»

Комиссия в составе:

Председатель - заведующая – Ф.И.О

- Члены комиссии: - Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по
итогам работы за _____ 201__ года
(период)

ПОСТАНОВИЛА:

1. Установить премию работникам учреждения на _____ 20__ года
исходя из стимулирующей части в размерах:

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	За что	Размер выплаты руб.
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
	Всего:	Х		

Председатель комиссии: _____ (подпись)

Секретарь: _____ (подпись)

Члены комиссии: _____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

Согласовано:

Председатель ПО _____ Ф.И.О.

*ПРИЛОЖЕНИЕ № 14
к Положению об оплате труда*

ПРОТОКОЛ №_____ от _____ 201__г.

заседания комиссии по премированию для установления разовых премиальных выплат, из экономии стимулирующей части фонда ФОТ
МБДОУ № 233 «Детский сад комбинированного вида»

Комиссия в составе:

Председатель - заведующая – Ф.И.О

- Члены комиссии: - Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.
- Ф.И.О.

Рассмотрев результаты мониторинга деятельности работников учреждения по итогам работы за _____ 201__ года

(период)

ПОСТАНОВИЛА:

2. Установить премию работникам учреждения на _____ 20__ года исходя из средств экономии в размерах:

№ п/п	Фамилия, И.О.	Должность	За что	Размер выплаты руб.
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
	Всего:	X		

Председатель комиссии: _____ (подпись)

Секретарь: _____ (подпись)

Члены комиссии: _____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

_____ (подпись)

Согласовано:

Председатель ПО _____ Ф.И.О.