Приложение № 3
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета МДОУ д/с № 10 «Колосок» с. Большая Сакма
_____ /Т.А. Грохотова/
Протокол №____
«01» октября 2014 г.

Принято:
на собрании трудового коллектива
Протокол № 2
«03» октября 2014 г.

Утверждаю:
заведующий МДОУ д/с №10 «Колосок» с.Большая Сакма
_____/Н.В. Вдовина/
Приказ № 86 «06» октября 2014 г.

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Колосок» с. Большая Сакма Краснопартизанского района Саратовской области

1. Общие положения.

1.1 Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Колосок» с. Большая Сакма Краснопартизанского района Саратовской области (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников дошкольного образовательного учреждения (далее - ДОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера за качество по итогам работы работникам ДОУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников ДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления дошкольного образовательного учреждения.

1.4 Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ДОУ составляет не менее 30 процентов от объема средств, идущих на оклады работников ДОУ с учетом выплат за стаж и за квалификацию педагогическим работникам. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

1.5. Администрация ДОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц, за предыдущие периоды установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата дошкольного образовательного учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты груда дошкольного образовательного учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
-выплаты за качество и высокие результаты работы;
-выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
-премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей: за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Перечень критериев оценки результативности и качества работников изложен в приложении № 1.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого

периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям: разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.): за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия: за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности: за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Процентное распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, а также рабочих производится администрацией по согласованию с профсоюзным органом ДОУ, принимается на собрании трудового коллектива и является приложением № 2 к данному Положению.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника ДОУ устанавливаются приказом руководителя ДОУ на полугодие с сентября по февраль, с марта по август. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников ДОУ за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава за качество и высокие показатели работы.

3.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника ДОУ за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя ДОУ в денежной сумме на период, предусмотренный пунктом 2.3. данного Положения.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера руководителя ДОУ устанавливается приказом учредителя.

3.3 Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение собрания трудового коллектива ДОУ о согласовании оценки результативности деятельности работников ДОУ. Оценка результативности и качества труда работников ДОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника (Приложение №3).

3.4 Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя ДОУ. В состав экспертно-аналитической группы входят руководитель ДОУ, старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета, представитель отдела образования администрации Краснопартизанского муниципального района.

3.5. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических и иных работников, формы которых утверждены данным Положением, раздел 3.6.

Координирует деятельность экспертно-аналитической группы старший воспитатель ДОУ.

Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают старшему воспитателю (руководителю) для проверки и уточнения. Затем аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные данным Положением, представляются на

рассмотрение экспертно-аналитической группы 15 числа последнего месяца отчетного периода.

3.6. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа .

3.7. Утверждение итоговых оценочных листов работников ДОУ проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.8. В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель ДОУ знакомит каждого сотрудника ДОУ с протоколом экспертно-аналитической группы, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.9. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник ДОУ в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в экспертно-аналитическую группу.

3.10. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления ДОУ.

3.11. На основании проведенной оценки достижений работников ДОУ производится подсчет баллов за соответствующий период. По каждому работнику составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям, оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах. Подсчет баллов для оценки руководителя ДОУ проводится отделом образования администрации Краснопартизанского муниципального района. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.13. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда - запланированной на период установления стимулирующих надбавок, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ДОУ рассчитывается по формуле:

$$СВ= (Д×Б)\backslash М$$, где

СВ - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д - денежный вес одного балла;

Б - количество баллов;

М - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Приложение № 1
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда
оплаты труда по МДОУ д/с № 10
«Колосок» с. Большая Сакма

Перечень критериев оценки результативности и качества работников МДОУ д/с № 10 «Колосок» с. Большая Сакма

Стимулирование персонала:

1. Старший воспитатель

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Количество баллов
1. Обеспечение качественного и общедоступного образования	Мониторинг качественной реализации образовательной программы	До 3
	Обеспечение реализации годового плана работы ДОУ	До 3
	Мониторинг качества подготовки выпускников к школе	До 3
	Количество районных мероприятий в которых приняли участие воспитанники. (1-3 -1б, 3-5-2б, свыше 5 – 3б)	До 3
	Привлечение внебюджетных средств	До 3
2. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Обеспечение безопасных условий для жизнедеятельности воспитанников.	
	Соответствие условий для жизнедеятельности воспитанников методическим и педагогическим требованиям.	До 3
3. Внедрение инновационной деятельности, работа с кадрами	Количество педагогов, участвующих в выставках, конкурсах разного уровня.	До 3
	Участие МДОУ в различных проектах, конкурсах.	До 3
	Взаимодействие с социумом	До 3
	Доля педагогов, повысивших квалификацию, прошедших	До 3

	аттестацию на категорию	
	Своевременность исполнения приказов и распоряжений	До 3
4. Ведение финансово-хозяйственной деятельности (на период отсутствия заведующего)	Выполнение сметы в соответствии с кассовым планом, целевое использование бюджетных средств.	До 3
	Своевременность и правильность оформления учетно-отчетной документации	До 3
	Своевременность исполнения приказов и распоряжений отдела образования	До 3
	Среднеарифметический балл	

2. Завхоз

Критерии установления стимулирующих выплат	**Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат**	**Количество баллов**
1. Создание условий для обеспечения жизнедеятельности воспитанников	Обеспечение пожарной безопасности в ДОУ. Своевременное проведение мероприятий по очистке территории, вывозу мусора, ЖБО, благоустройству.	До 3
	Обеспечение контроля за выполнением правил ТБ, ПБ, ПВТР. Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала ДОУ.	До 3
	Своевременность обеспечения материалами и инвентарем в соответствии со сметой. Контроль за сохранностью материальных ценностей на группах, др. помещениях.	До 3

2. Ведение финансово-хозяйственной деятельности	Выполнение сметы в соответствии с кассовым планом, целевое использование бюджетных средств.	До 3
	Обеспечение контроля за договорными обязательствами с обслуживающими организациями. Ведение документации по выполнению заявок организациями и условий договора.	До 3
	Экономия электроэнергии	До 3
	Привлечение внебюджетных средств	До 3
	Своевременность и правильность оформления учетно-отчетной документации	До 3
	Своевременность исполнения приказов и распоряжений.	До 3
	Обеспечение бесперебойной работы электроосвещения.	До 3
	Организация испытаний эл. системы к новому уч.году.	До 3
	Среднеарифметический балл	

3. Воспитатели

Критерии установления стимулирующих выплат	**Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат**	**Количество баллов**
Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы	Посещаемость детей: от 70-100% (70 -85%-1б; 86-95%-2б; от 96-100%-3б)	до 3
	Заболеваемость: Снижение заболеваемости по сравнению с предыдущим полугодием от 2х и более случаев	до 3
	Привлечение внебюджетных средств	до 3
Выплаты за качество выполняемых работ	Количество районных мероприятий в которых приняли участие воспитанники. (1-3 -1б, 3-5-2б, свыше 5 – 3б)	до 3

	Качественная подготовка и участие в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях и т.д., как детей, так и педагогов (по результату) -на уровне района – 1б -на областном уровне – 2б -на федеральном уровне – 3б	до 3
	Отсутствие дебиторской задолженности по оплате за детский сад.	до 3
За высокие результаты образовательной деятельности	Мониторинг усвоения детьми программы, отражение результатов с помощью различных технологий (диаграмма, таблица, отчёт и т.д).	до 3
	Эстетическое оформление предметно - развивающей среды групповых комнат и специальных помещений с учетом санитарных норм.	до 3
	Отсутствие замечаний по работе с документами.	до 3
Выплаты за высокую профессиональную квалификацию, профессиональный рост педагога	**Участие в инновационной инфраструктуре системы образования ДОУ** Разработка и реализация совместно со специалистами творческих социальных проектов, направленных на развитие ДОУ, освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик, программы развития.	до 3 до 3
	Представление своих наработок на различных уровнях (внутри ДОУ, районном, региональном и др. уровнях).	до 3
	Активное участие в научно-практических конференциях, педчтениях, семинарах и т.п.	до 3
	Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров и т.п.	до 3

	Разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий, дидактических игр	до 3
	Отсутствие фактов неэтичного отношения к воспитанникам, обоснованных жалоб со стороны родителей. Исключение конфликтных ситуаций с детьми, родителями и их профессиональное решение	до 3
	Среднеарифметический балл	

4. Специалисты: учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель

Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы	Отсутствие детского травматизма в период учебно-воспитательного процесса.	до 3
	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (по факту).	до 3
	Привлечение внебюджетных средств	до 3
Выплаты за качество выполняемых работ	Количество районных мероприятий в которых приняли участие воспитанники. (1-3 -1б, 3-5-2б, свыше 5 – 3б).	до 3
	Качественная подготовка и участие в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях и т.д., как детей, так и педагогов (по результату)	до 3
	Отсутствие нарушений по своевременному написанию и оформлению документации, отчётов, докладов, выставок, выполнению Правил внутреннего трудового распорядка.	до 3
За высокие результаты образовательной деятельности	Мониторинг усвоения детьми программы, отражение результатов с помощью различных технологий (диаграмма, таблица, отчёт и т.д).	до 3

	Эстетическое оформление предметно - развивающей среды групповых комнат и специальных помещений с учетом санитарных норм.	до 3
Выплаты за высокую профессиональную квалификацию, профессиональный рост педагога	**Участие в инновационной инфраструктуре системы образования ДОУ** Разработка и реализация совместно с педагогами, специалистами творческих социальных проектов, направленных на развитие ДОУ, освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик, программы развития.	до3
	Представление своих наработок на различных уровнях (районном, региональном и др. уровнях).	до 3
	Активное участие в научно-практических конференциях, педчтениях, семинарах и т.п.	до 3
	Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров и т.п.	до 3
	Разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий, дидактических игр	до 3
	Отсутствие фактов неэтичного отношения к воспитанникам. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. Исключение конфликтных ситуаций с детьми, родителями и их профессиональное решение	до 3
Среднеарифметический балл		

5. Младшие воспитатели

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Количество баллов
Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы	Посещаемость детей: от 70-100% (70 -85%-1б; 86-95%-2б; от 96-100%-3б)	до 3
	Заболеваемость: Снижение заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем от 2х и более случаев	до 3
	Привлечение внебюджетных средств	до 3
	Отсутствие детского травматизма в период учебно-воспитательного процесса	до 3
	Работа по тепловому контуру (проветривание, подготовка окон к зиме, уход за отопительными приборами и т.д.)	до 3
Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	до 3
	Отсутствие нарушений, замечаний по правильной организации питания на группе (выполнение графика получения пищи, соблюдение норм питания, требований к посуде и ее обработке, последовательности сервировки столов, чёткая работа дежурных).	до 3
	Отсутствие замечаний по содержанию помещений группы в соответствии с требованиями СанПиН.	до 3
	Отсутствие замечаний, нарушений предписаний по соблюдению требований санэпидрежима во время карантинов. Оперативное устранение замечаний	до 3
	Высокий уровень выполнения Правил внутреннего трудового распорядка	до 3

	Показатель боя посуды, экономное использование моющих и чистящих средств	до 3
За высокие результаты образовательной деятельности	Высокий уровень организации деятельности детей при проведении занятий с детьми по подгруппам, одевания и выхода детей по подгруппам, захода детей с улицы по подгруппам.	до 3
Выплаты за высокую профессиональную квалификацию, профессиональный рост	Участие в конкурсах различного уровня	до 3
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей. Исключение конфликтных ситуаций с детьми, родителями и их профессиональное решение.	до 3
	За наставничество, за распространение передового опыта	до 3
	Среднеарифметический балл	

6. Машинист по стирке и ремонту белья, оператор стиральных машин, кастелянша.

Критерии установления стимулирующих выплат	**Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат**	**Количество баллов**
Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы	Мелкий ремонт постельного белья и костюмов	до 3
	Оперативность выполнения заданий администрации	до 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: выполнение ПВТР,ТБ, ПБ	до 3
Выплаты за качество выполняемых работ	Качественная стирка и глажение белья, содержание рабочего инвентаря, отсутствие замечаний.	до 3
	Отсутствие нарушений требований СанПиН при стирке и хранении белья, уборке помещений.	до 3
	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (по факту).	до 3
Выплаты за высокую профессиональную квалификацию, профессиональный рост	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ДОУ.	до 3
	Привлечение внебюджетных средств	до 3
	Участие в повседневной организации жизнедеятельности воспитанников, в	до 3

	том числе при отсутствии воспитателя на РМО, педсоветах.	
	Участие в детских праздниках и развлечениях.	до 3
	Среднеарифметический балл	

7. Рабочий по комплексному обслуживанию

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Количество баллов
Оперативность выполнения заявок.	Своевременная и качественная отработка заявок.	до 3
Интенсивность и напряженность труда	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (по факту).	до 3
Охрана жизни и здоровья	Соблюдение ТБ при выполнении работ.	до 3
Уровень этики общения и культуры поведения с участниками образовательного процесса.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ДОУ.	до 3
	Участие в субботниках, общественных мероприятиях	до 3
	Привлечение внебюджетных средств	до 3

8. Дворник

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат	Количество баллов
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по качественной очистке территории, крылец, пожарных лестниц от снега и льда, посыпка дорожек песком.	до 3
	Обеспечение санитарного состояния территории: - чистота газонов, отсутствие луж - своевременная обрезка кустарника - очистка площадки для мусора	до 3
	Создание условий для двигательного режима на площадках.	до 3

	Своевременная обрезка деревьев, кустарников, полив цветников, скашивание газонов	до 3
Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (по факту).	до 3
	Привлечение внебюджетных средств	до 3
Выплаты за высокую профессиональную квалификацию	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей воспитанников или лиц их заменяющих, работников ДОУ.	до 3
	Среднеарифметический балл	

9. Медицинской сестры

Критерии установления стимулирующих выплат	**Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат**	**Количество баллов**
Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы	Контроль за обеспечением санитарно-гигиенических условий ДОУ.	до 3
	Оперативность выполнения заданий администрации	до 3
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: выполнение ПВТР,ТБ, ПБ	до 3
	Контроль за состоянием пищеблока	до 3
Выплаты за качество выполняемых работ	Проведение профилактических мероприятий: прививок, закаливающих мероприятий.	до 3
	Контроль за организацией качественного питания воспитанников.	до 3
	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности (по факту).	до 3
	Оформление тематических выставок для педагогов и родителей воспитанников	до 3

Выплаты за высокую профессиональную квалификацию, профессиональный рост	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников ДОУ	до 3
	Привлечение внебюджетных средств	до 3
	Участие в конкурсах различного уровня	до 3
	Среднеарифметический балл	

10. Пищеблок

Критерии установления стимулирующих выплат	**Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат**	**Количество баллов**
Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы	Отсутствие нарушений, замечаний по приготовлению пищи (выполнение графика выдачи пищи, соблюдение норм питания, требований к посуде и ее обработке).	до 3
	Соблюдение требований ОТ, ТБ	до 3
	Работа по тепловому контуру (проветривание, подготовка окон к зиме, уход за отопительными приборами и тд.)	до 3
	Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	до 3
	Привлечение внебюджетных средств	до 3
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по содержанию помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН.	до 3
	Высокий уровень выполнения Правил внутреннего трудового распорядка	до 3
	Показатель боя посуды, экономное использование моющих и чистящих средств	до 3

	Участие в конкурсах различного уровня	до 3
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников. Исключение конфликтных ситуаций с родителями и сотрудниками, их профессиональное решение.	до 3
	Экономия электроэнергии	до 3
	Участие в субботниках, общественных мероприятиях	до 3
	Участие в ярмарках - продажах	до 3
	Активное участие в переработке овощей.	до 3
	Среднеарифметический балл	

11. Стимулирование работника любой категории:

Критерии установления стимулирующих выплат	**Показатели деятельности для установления стимулирующих выплат**	**Количество баллов**
Участие в общественной жизни ДОУ, культурно-массовой работе.	Проведение мероприятий, связанных с Днем старшего поколения, декадой инвалидов и т.п.	до 3
	Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению общего культурного уровня детей с участием самих детей, родителей, общественности и т.д. за рамками должностных обязанностей	до 3
Интенсивность и напряженность.	Систематическое оказание помощи в одевании детей в холодное время года.	до 3
	Замена отсутствующих работников (по взаимному соглашению)	до 3
	Участие в озеленении и благоустройстве территории (выращивание собственной рассады, её высадка, ремонт ДОУ, уход за клумбами, очистка территории от мусора (субботник), и т.д.)	до 3

	Участие в конкурсе по созданию условий на групповых площадках по сезонам	до 3
	Формирование экономии энергоресурсов	до 3
	За выполнение поручений администрации	до 3
	Отсутствие больничных листов	до 3
	Вакцинация (личная)	до 3
За работу в профсоюзе.	Представление интересов коллектива на различных уровнях.	до 3
Критерии установления стимулирующих выплат	Участие в праздничных мероприятиях на других группах: -игра за ширмой -эпизодическая роль -главная роль -Снегурочка -Дед Мороз (за праздник) -Участие в конкурсах проводимых в ДОУ, на муниципальном, региональном уровне (для всех категорий работников) За освещение в средствах массовой информации своей работы и работы ДОУ	до 3 за каждый пункт
	Среднеарифметический балл	

Приложение № 2
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда
оплаты труда по МДОУ д/с № 10
«Колосок» с. Большая Сакма

Процентное распределение стимулирующего фонда
оплаты труда работников ДОУ МДОУ д/с № 10 «Колосок» с. Большая Сакма по видам и формам материального стимулирования

Категории работников	Процент	Примечание
Педагогические работники	75%	
Учебно-вспомогательный персонал	10%	
Технический персонал	15%	

Приложение № 3
к Положению о распределении
стимулирующей части фонда оплаты
труда
по МДОУ д/с № 10 «Колосок»
с. Большая Сакма

Оценочный лист результативности и качества деятельности работников
МДОУ д/с № 10 «Колосок» с. Большая Сакма

Ф.И.О. работника _____
Должность _____
Дата заполнения оценочного листа _____

Критерии оценки	Количество баллов	Эксперт Ф.И.О.	Эксперт Ф.И.О.	Эксперт Ф.И.О.	Эксперт Ф.И.О.	Среднеарифметический балл
	Итоговое количество баллов:					

Эксперт _____/_____/

Эксперт _____/_____/

Эксперт _____/_____/

Эксперт _____/_____/