

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ № 161 «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению
развития воспитанников» (МБДОУ № 161 «Детский сад общеразвивающего вида»)**
Адрес юридического лица: 650000, Россия, Кемеровская область – Кузбасс, г. Кемерово, ул.
Коломейцева, д.8а; тел.: 8(384)2 58-28-60; e-mail: mdou161-k@mail.ru



СОГЛАСОВАНО:

Председатель ЦО МБДОУ № 161

Е.Д. Ерошенко

Протокол № 3 от 09.01.2025г.

от 09.01.2025г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ № 161

Т.В. Мазеина

Приказ № 1/2 от 09.01.2025г.

СОГЛАСОВАНО:

На «Общем собрании трудового коллектива»

МБДОУ №161 Протокол № 1 от 09.01.2025г.

**Положение о стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения № 161**

**«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому направлению развития
воспитанников»**

1 Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, закрепления кадров.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое 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. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на стимулирующие выплаты в пределах рекомендуемых значений по видам:

1.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы составляют не менее 75%;

1.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не более 22 %;

1.2.3. Иные поощрительные и разовые выплаты не более 3%.

1.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не более 22 %;

1.2.3. Иные поощрительные и разовые выплаты не более 3%.

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

1.3. Стимулирующие выплаты основным работникам, а также работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях внешнего совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанного времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности в учреждении в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей по всем занимаемым должностям за квартал и выплачивается:

- I квартал с января по март,
- II квартал с апреля по июнь,
- III квартал с июля по сентябрь,
- IV квартал с октября по декабрь.

2.1.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее – комиссия), образованной в учреждении с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

2.1.2. В состав комиссии по премированию входят представители:

- педагогического персонала учреждения,
- учебно-вспомогательного или младшего обслуживающего персонала,
- мониторинговой группы,
- председатель ПО.

Состав комиссии утверждается приказом заведующей Учреждением.

Комиссия по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

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

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.1.3. Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

Воспитатели - 100 баллов;

АУП – 50 баллов;

Прочий педагогический персонал – 60 баллов;

Учебно-вспомогательный персонал – 50 баллов;

Обслуживающий персонал– 30 баллов.

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

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премия за месяц, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом 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 из показателей эффективности деятельности по категориям работников, устанавливаются индикаторы измерения.

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, 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.

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 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 размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. 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.

2.5.1. Порядок заполнения оценочных листов (Приложение № 1) по категориям работников.

Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности

Для сбора информации и оценке результатов деятельности работников (соответствующих категорий), в учреждении создается мониторинговая группа.

Состав мониторинговой группы утверждается приказом по учреждению, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации ДООУ.

Члены мониторинговой группы в составе: руководитель учреждения, старший воспитатель, старшая медсестра, заведующий хозяйством дают оценку результатов деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.

Заполненные работниками оценочные листы (и портфолио – собирают только педагогические работники) передаются членам мониторинговой группы:

- воспитатели, учитель-логопед, прочий педагогический персонал – старшему воспитателю;
- младшие воспитатели, работники пищеблока, машинист по стирке белья – старшей медсестре;
- работники из числа обслуживающего персонала: уборщик служебных помещений, дворник, сторожа – заведующему хозяйством;
- старший воспитатель, старшая медсестра, завхоз – руководителю учреждения.

Каждый работник учреждения ставит подпись под разделом «самооценка».

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При невозможности разрешения, разногласия выносятся на обсуждение премиальной комиссии.

Члены мониторинговой группы:

- анализируют набранную сумму баллов каждым работником учреждения, указанную в разделе «самооценка» оценочных листов;
- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в разделе «оценка мониторинговой группы» в оценочных листах работников.

Представитель мониторинговой группы ставит подпись под данным разделом.

В установленные руководителем учреждения сроки предоставляется в комиссию по премированию предоставляется информация:

- о набранной сумме баллов каждым работником учреждения.

Руководитель учреждения дает оценку качества деятельности каждого работника, проставляя баллы в оценочных листах работников в разделе «заведующая», ставит свою подпись.

Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и установления стимулирующих выплат в учреждении избирается на Общем собрании трудового коллектива комиссия по премированию (далее – комиссия).

Члены комиссии по премированию, в установленные руководителям учреждения сроки:

- дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий;
- подсчитывают сумму набранных баллов каждым работником учреждения;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми педагогическими работниками учреждения;
- подсчитывают сумму набранных баллов всеми работниками прочего персонала;
- определяют «стоимость» единицы балла по педагогическим работникам (долю стимулирующего фонда, приходящегося на педагогических работников, поделить на сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками);
- определяют «стоимость» единицы балла по прочему персоналу (долю стимулирующего фонда, приходящегося на прочий персонал, поделить на сумму баллов, набранных всем прочим персоналом);
- определяют итоговый размер премии причитающейся премиальной выплаты по каждому работнику учреждения, который определяется исходя из набранного работником количества баллов и «стоимости» единицы балла.

Стоимость единицы балла по образовательному учреждению определяется разницей между плановым размером стимулирующего фонда с учетом неиспользованной экономии и фактическими начисленными суммами из фонда стимулирования, деленной на итоговое количество баллов, набранное работниками учреждения. Исчисление сумм стимулирующего фонда, предназначенного к распределению, производится нарастающим итогом с начала года.

Проставляют итоговую сумму баллов в низу оценочных листов работников и ставят свои подписи;

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

Комиссия по премированию принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии не менее $^{1/2}+1$ членов комиссии.

За руководителем 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.

Решение комиссии оформляется протоколом (Приложение № 2), который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

На основании протокола руководитель учреждения издает приказ, который является основанием для выплаты. Разногласия, возникшие при установлении баллов, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки.

При невозможности разрешения разногласий с членами мониторинговой группы, данный вопрос выносится на обсуждение комиссии.

Премияльные выплаты по итогам работы не начисляются работнику по конкретному показателю в случае нарушения или невыполнения требований одного из них, фиксируются в приказе по учреждению текущего месяца (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

На усмотрение руководителя, в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств, в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается премияльная выплата) может производиться перерасчет стоимости балла.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премияльной выплаты, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления выплаты), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной выплаты, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа не требуется.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премияльных 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;
- 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, данной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

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

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

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

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя профсоюзной организации.

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

2.9. Средства экономии, сложившиеся за счет базовой части фонда заработной платы, централизованного и стимулирующего фонда учреждения, а также дополнительно доведенные средства, распределяются на стимулирующие выплаты по итогам работы педагогическим работникам.

Данное перераспределение экономии рассматривается руководителем учреждения и согласовывается с председателем ПО МБДОУ №161 «Детский сад общеразвивающего вида».

3. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с выборным профсоюзным органом, 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;

- стимулирующая выплата медицинским работникам;
- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям.

3.2. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых 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.

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).

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в

локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников. Выплаты производятся за фактически отработанное время.

3.2.1. Премияльная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на основании результатов работы их деятельности и выплачивается:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в рублях
1. За успешное выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность и качественный результат.		
1	За разработку и сопровождение сайта ДООУ	2000 руб.
2	За опиловку деревьев на территории	500 руб.
3	За сезонное благоустройство и озеленение участков и территории: - озеленение участка: посадка, прополка, полив и содержание растений; - покос травы на территории ДООУ; - сезонная уборка участка (листва, снег, мусор); - сброс снега и сосулек с крыши; - рыхление снега, очистка территории от снега и льда	500 руб. 1000 руб. 300 руб. 1000 руб. 500 руб.
4	За ведение электронной базы данных учета будущих воспитанников	1000 руб.
5	За работу оператора АИС и АИС ДООУ	2000 руб.
6	За работу оператора АИС по заполнению мониторинга энергоэффективности АРМ	2000 руб.
7	За работу в программе СБИС (заполнение больничных листов, заполнение отчетов для госорганов)	1000 руб.
8	За членство в постоянно действующих комиссиях - по списанию и приему материальных ценностей; - по контролю по закладке продуктов и выходу порций при приготовлении пищи (за исключением тех работников, в чьи основные должностные обязанности это входит); - мониторинговая группа по оценке качества деятельности работников	1000 руб. 1000 руб. 1000 руб.
9	За разработку нормативно-организационной базы: - своевременность и качество оформления рабочей документации; - за большой объем заполнения рабочей документации	1000 руб. 1500 руб.

10	За дежурного по обеспечению безопасности дошкольного учреждения	500 руб.
11	За заготовку овощей, переборку и их переработку	500 руб.
12	За сотрудничество с социальными центрами города и учреждениями искусства, культуры и спорта.	1000 руб.
13	За доставку сообщений, писем, договоров и иной корреспонденции, а также небольших грузов	700 руб.
14	За организацию работы по соблюдению: - требований охраны труда и техники безопасности; - пожарной безопасности; - ГО и ЧС	700 руб. 500 руб. 500 руб.
15	За проведение текущих работ в учреждении в период осенне-зимнего сезона, весенне-летнего сезона (покраска, затирка стен, побелка)	500 руб.
16	За участие в подготовке учреждения к зимнему сезону, началу учебного года.	1000 руб.
17	За проведение погрузочно-разгрузочных работ	1000 руб.
18	За ремонт мебели, спортивного инвентаря, оборудования, учебных пособий	500 руб.
19	За монтаж учебного и хозяйственного оборудования	1000 руб.
20	За пошив театральных костюмов, штор, постельного белья	500 руб.

2. Реализацию отдельных видов деятельности учреждения

1	За участие в детских праздниках в качестве актеров (за каждую роль)	800 руб.
2	За участие в детских праздниках в качестве актеров (за каждую ведущую роль)	1000 руб.
3	За изготовление учебных пособий	700 руб.
4	За выполнение оформительских работ: выставка детских рисунков, тематические выставки к праздничным дням, детским праздникам	500 руб.
5	За изготовление театральных декораций, к праздникам и развлечениям.	500 руб.
6	За изготовление атрибутов и масок к праздникам и развлечениям.	500 руб.
7	За подбор музыки к танцевальным постановкам	500 руб.
8	За участие в строительстве снежного городка	500 руб.
9	За проведение генеральной уборки: за мытье окон, плафонов, плитки. Стирка и глажка штор, тюли, жалюзи.	500 руб.

10	За проведение оздоровительно-профилактических мероприятий: - обучение детей культурно-гигиеническим навыкам; - разные виды закаливания, включающие нетрадиционные методы.	500 руб. 500 руб.
11	За выполнение печатных работ: учебных программ, методических разработок к учебным курсам. За выполнение печатных работ: сценариев к праздникам, тематическим мероприятиям	1000 руб. 500 руб.
12	Работа в творческой группе ДОУ	1000 руб.
13	За повышение педагогической культуры родителей через проведение нетрадиционных мероприятий (вебинары, дистанционные консультации, дистанционные родительские собрания)	500 руб.

3.2.2. На основании Постановления Коллегии администрации Кемеровской области № 429 от 14.10.2013г. выплата ежемесячных надбавок производится работникам учреждения в следующих размерах:

Должность	Размер надбавки в рублях
Воспитатель	1885
Младший воспитатель	1885
Учитель-логопед	885
Старший воспитатель	885
Музыкальный руководитель	885
Педагог дополнительного образования	885

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 ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал 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 учреждениях на условиях внешнего совместительства.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.2.3. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

3.2.4. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально нагрузке, но не более чем на 1 ставку

3.3. Выплаты медицинским работникам МБДОУ №161 «Детский сад общеразвивающего вида», реализующего программу дошкольного образования.

3.3.1. На основании Постановления Коллегии администрации Кемеровской области № 110 от 27.02.2012г. выплата ежемесячных надбавок производится работникам в следующих размерах:

Должность	Размер надбавки в рублях
Старшая медсестра	1885

Выплата медицинским работникам 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 закаливающих процедур;
- выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам повозрастной диспансеризации.

Выплата медицинским работникам 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.

3.3.2. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

3.3.3. Стимулирующие выплаты начисляются пропорционально нагрузке, но не более чем на 1 ставку.

3.4. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам, МБДОУ № 161 «Детский сад общеразвивающего вида», молодым

специалистам в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

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.

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

3.4.2. Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника (п. 3.1.4 в ред. постановления администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431).

3.5. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов муниципальных образовательных учреждений, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы (п. 3.1.5 введен постановлением администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431).

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда и экономии по фонду оплаты труда, с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения (3%). Конкретизируются приказом руководителя (с конкретной расшифровкой видов работ).

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

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет) 1500 рублей;
- к юбилейным датам работника (50 и 55 лет, 60 и 65 лет) 2000 рублей;
- к праздничным дням и профессиональному празднику 2000 рублей;
- по итогам организации и проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели стимулирования работников учреждения 1000 руб.
- по итогам работы за: месяц, квартал, полугодие, год 2000 руб.

4.3. Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по

премированию. При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения издает приказ о премировании.

4.4. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливаются в абсолютном значении, в пределах, имеющих на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

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

- в связи со смертью близких родственников – 2000 руб.
- на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) – 3000 руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – 2000 руб.
- в связи с трудной жизненной ситуацией – 2000 руб.

4.6. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

4.7. Вновь принятому работнику, работнику, переведенному на другую должность, работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком, из длительного административного отпуска или длительного листа нетрудоспособности (не отработавшему 3 месяца), устанавливается до наступления оценочного периода и выплачивается ежемесячно.

- педагогические работники – 4000 рублей,
- прочему персоналу – 3000 рублей.
-

5. Действие настоящего постановления

5.1. Действие настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2025г.

Приложение №1
к «Положению о стимулировании работников МБДОУ №161
«Детский сад общеразвивающего вида»

**Критерии и показатели оценки качества деятельности педагогических
работников, работы обслуживающего персонала
МБДОУ №161 «Детский сад общеразвивающего вида»**

ПРОТОКОЛ №_____ (образец)
заседания комиссии по установлению премиальной
надбавки работникам МБДОУ №161 «_____»

г. Кемерово

OT _____ 20 _____ № _____

Комиссия в составе:

Председатель- заведующая - Фамилия, И.О.

Члены комиссии: - Фамилия, И.О.

_____ - Фамилия, И.О.

_____ - Фамилия, И.О.

_____ - Фамилия, И.О.

_____ - Фамилия, И.О.

_____ - Фамилия, И.О.

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

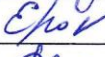
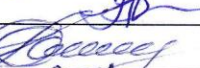
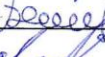
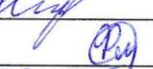
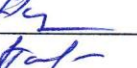
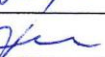
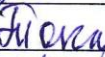
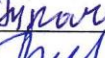
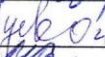
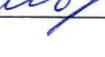
ПОСТАНОВИЛА:

1. Установить премиальную надбавку работникам учреждения на _____ 20__ года исходя из средней стоимости балла по _____ (период) _____ учреждению _____ в размерах:

[illegible]

Ознакомлены с положением «О стимулировании работников МБДОУ №161
Детский сад общеразвивающего вида»: 09.01.2025г.

На «Общем собрании трудового коллектива» МБДОУ №161 Протокол № 1 От
09.01.2025г.

№п/п	ФИО	должность	роспись
	Лавринова Людмила Александровна	Старший воспитатель	
	Ерошенко Елена Дмитриевна	Завхоз	
	Плишкова Елена Федоровна	Старшая медсестра	
	Логунова Лада Викторовна	Воспитатель	
	Реттик Оксана Эдуардовна	Воспитатель	
	Бельчикова Светлана Анатольевна	Воспитатель	
	Беликова Ирина Петровна	Воспитатель	
	Липина Евгения Александровна	Воспитатель	
	Физельжанова Елена Юрьевна	Воспитатель	
	Обухова Татьяна Тимиржановна	Младший воспитатель	
	Амангалиева Елена Анатольевна	Младший воспитатель	
	Панькова Анна Николаевна	Повар	
	Русякевич Ольга Вячеславовна	Учитель-логопед	
	Токарчук Ольга Александровна	ПДО	
	Тихонова Дарья Александровна	ПДО	
	Ткачева Нина Васильевна	Муз. рук-ль	
	Логин Юрий Васильевич	дворник	
	Пашенко Инна Андреевна	сторож	
	Зуева Алла Григорьевна	воспитатель	
	Вяткина Наталья Аркадьевна	воспитатель	
	Рябых Ольга Александровна	воспитатель	