

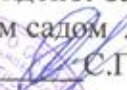
Согласовано:
Председатель ПК


Н.А. Постолова

Протокол № 4 16.06.2022г



Утверждено: Заведующий МДОБУ
детским садом №39


С.Г.Сучёк



ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях и порядке распределения стимулирующей и компенсационной части оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, административно- управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в МДОБУ детском саду №39 МО Кореновский район

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании»; постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район » (с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район»,(с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 02.07.2014 № 1063 «О введении и об условиях осуществления доплат педагогическим работникам дошкольных муниципальных образовательных организаций муниципального образования Кореновский район». Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

II. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера производятся за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается. В случае предоставления работником сведений, указывающих на интенсивность, качество и результативность выполняемой работы в период проведения ремонта в ДОУ, временной нетрудоспособности или ежегодного отпуска работника и т.д. стимулирующая часть данного работника выплачивается прямо пропорционально отработанного им временем.

2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на период установления квалификационной категории.

4. Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почётное звание при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности.

4.1 Повышающий коэффициент – 0,075 устанавливается за почётное звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель Кубани», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры и спорта Кубани», «Заслуженный работник физической культуры, «Народный учитель».

5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

6. Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах к ставке заработной платы:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет 5%
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет 10%
- при выслуге лет от 10 лет 15%

8. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность, качество и результативность выполняемой работы педагогическим работникам:

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Баллы
1	2	3
<p><i>Личный вклад в повышение качества образования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в профессиональных конкурсах в очном режиме • участие в профессиональных конкурсах в заочном режиме (не более 1 за учебный год) • обобщение пед. опыта работы • проведение открытого показа деятельности детей 	<p>Диплом, грамота</p> <p>Диплом, грамота</p> <p>Документы (сертификаты, справки)</p> <p>Справка старшего воспитателя</p>	<p><u>Лауреат\дипломант на уровнях:</u> Федеральный -13 Региональный – 9 Муниципальный- 7 Уровень ДОУ-2</p> <p><u>Победитель на уровнях:</u> Федеральный -20 Региональный – 15 Муниципальный - 10 Уровень ДОУ-4</p> <p><u>Лауреат\дипломант на уровнях:</u> Федеральный -10 Региональный – 8 Муниципальный - 5</p> <p><u>Победитель на уровнях:</u> Федеральный -15 Региональный – 10 Муниципальный – 8</p> <p><u>В сети интернет – 5 баллов</u></p> <p>Региональный уровень- 15 Муниципальный уровень - 8 Уровень ДОУ-5</p> <p>Муниципальный уровень - 7 Уровень ДОУ-3</p>

<ul style="list-style-type: none"> создание педагогических программ, методических разработок участие в наставничестве участие педагогических работников в различных мероприятиях ДОУ, повышающих авторитет ДОУ (акции, дни открытых дверей, общее родительское собрание и т.д.) издание газеты (1 в месяц) наличие публикаций в периодической печати о собственном опыте работы (1 раз в квартал) выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, методических объединениях по дошкольному образованию (не более 1 раза в квартал) оформление протоколов, справок творческих, экспертных комиссий выступление на педагогическом совете педагогическом часе 	<p>рецензия</p> <p>Копия локального акта, отзыв руководителя</p> <p>Качество и степень участия</p> <p>Воспитательная значимость, эстетичность содержательность</p> <p>Наличие публикации</p> <p>Справка, сертификат.</p> <p>Документы, подтверждающие экспертную деятельность педагога</p> <p>качество выступления, степень участия</p>	<p>Региональный уровень-6 Муниципальный уровень - 5</p> <p>Уровень ДОУ-3</p> <p>Муниципальный уровень - 3 Уровень ДОУ-2</p> <p>1</p> <p>Федеральный уровень-10 Региональный уровень -7 Муниципальный уровень - 5</p> <p>Федеральный уровень: очно-15 дистанционно-10 Региональный уровень: очно-10 дистанционно-5 Муниципальный уровень: очно- 7 дистанционно-4 Муниципальный уровень-3 Уровень ДОУ-2</p> <p>Уровень ДОУ-3 Уровень ДОУ-2</p>
---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> оказание методической помощи при оформлении материалов по аттестации педагогов опубликование статьи в сети интернет 	по факту аттестации сертификат	За каждого аттестуемого 5 баллов 5
<ul style="list-style-type: none"> повышение квалификации в централизованных формах (кроме бюджетных курсов) в объеме не менее 72 час, 1 раз в квартал) Повышение квалификации в нецентрализованных формах (не более 1 в квартал) работа по оформлению материалов ДОУ для участия в конкурсах 	Наличие сертификата участника или диплома Факт оформления	10 3 Региональный уровень-10 Муниципальный-5
<ul style="list-style-type: none"> качественное ведение документации 	анализ документации, оперативный контроль старшего воспитателя	1
<ul style="list-style-type: none"> подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям 	Победитель Участник	Региональный уровень – 10 Муниципальный уровень - 5 Уровень ДОУ-2 Региональный-5 Муниципальный-3
<p><i>Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Создание цифровых образовательных ресурсов (ЦОР) использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности и деятельности учреждения разработка, реализация и защита проекта высокое качество проведения праздников. 	По факту Презентация отчета педагогической активности (1 раз в течение учебного года)	по 2 за каждую 5 Муниципальный уровень - 7 Уровень ДОУ-5 Ведущая роль-5 Эпизодическая-3

<ul style="list-style-type: none"> • ведение сайта учреждения 	Своевременность заполнения	5 баллов за одну возрастную группу: младший, средне-старший возраст, но не более 10 2
<p><i>Качество взаимодействия с родителями:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • проведение круглых столов • «Вечер вопросов и ответов» • «Родительский клуб» • тренинги • семинары- практикумы • работа с предложениями инициативами родителей (Вне проведения родительских собраний) 	Конспекты, фотоматериалы, отзывы родителей	2 за мероприятие, но не более 2-х в месяц
<p><i>Личный вклад в процесс функционирования учреждения</i></p>		
<ul style="list-style-type: none"> • участие героями в утренниках: главная роль и роль ведущего роль второго плана или эпизодическая роль • проведение развлечений по календарным праздникам • праздничное оформление окон детского сада 	Отзывы родителей, контроль Качество проведения своевременность	2 каждое 1 за каждое Герой, ведущий-1 1
<ul style="list-style-type: none"> • изготовление пособий, игр: <ul style="list-style-type: none"> - авторских - с использованием информационных интернет ресурсов -игры на печатной основе (кроме приобретенных в магазине (учитывается эстетичность, современность, дизайнерский подход, воспитательная ценность, развивающие цели) 	Наличие Наличие Общее количество в месяц не должно превышать 5 штук	2 за каждую 1 за каждое
<ul style="list-style-type: none"> • Творческий подход при создании развивающей среды в группе, на 	Факт создания	3

участке, территории ДОУ		
<ul style="list-style-type: none"> исполнительность при выполнении поручений, связанных с деятельностью учреждения 	Факт выполнения	2
<ul style="list-style-type: none"> Ведение АИС-«Новигатор» 	Факт выполнения	2

Мониторинг и оценка результативной деятельности педагогических работников детского сада (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится на основании итоговой оценочной ведомости, представляемой экспертной комиссией учреждения.

На основании контроля и в соответствии с критериями, экспертная комиссия уполномочена уменьшить количество баллов представленной в итоговой оценочной ведомости педагогом.

Уменьшение суммы баллов происходит из общего количества баллов набранных педагогом.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех воспитателей детского сада. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого педагога определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого воспитателя детского сада.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат педагогическим работникам производится ежемесячно соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты детского сада и общего количества баллов, набранных воспитателями.

10. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность, качество и результативность выполняемой работы учебно-вспомогательному, педагогическому и младшему обслуживающему персоналу:

10.1. Для должностей учебно-вспомогательного персонала:

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Помощник воспитателя		
<ul style="list-style-type: none"> За привитие культурно-гигиенических навыков самообслуживания детям 	Оперативный контроль ст. медсестрой, ст. воспитателем.	6456 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Увеличение объема выполняемой 		1000 руб.

работы		
<ul style="list-style-type: none"> Исполнение обязанностей контрактного управляющего 	По факту	6000 руб.
Завхоз		
<ul style="list-style-type: none"> Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок 	Журналы инструктажа, акты тренировок	9223 руб.
<ul style="list-style-type: none"> За увеличение объема выполняемой работы 	По факту	3000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности) в т. ч. в электронном виде 	По факту	1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Создание безопасных условий труда соответствующих требованиям, нормам и правилам в области охраны труда и техники безопасности. 	По факту	1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение и выполнение требований пожарной и электробезопасности 	По факту	1000 руб.

10.2. Для должностей педагогического персонала:

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Музыкальный руководитель, старший воспитатель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог</i>		
<ul style="list-style-type: none"> За активное участие в воспитательно-образовательном процессе (работа с родительской общественностью) 	Оперативный контроль	458 руб.
<i>Старший воспитатель, педагог-психолог</i>		
За организацию районной методической работы	По факту	4000 руб.
<i>Воспитатель, воспитатель группы семейного воспитания</i>		
<ul style="list-style-type: none"> За использование в работе 	Оперативный	2558 руб.

современных методов воспитания и обучения	контроль	
---	----------	--

10.3. Для должностей младшего обслуживающего персонала:

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Кастелянша 0,5 ставки</i>		
<ul style="list-style-type: none"> За сохранность электрооборудования, швейной машины. Проведение профилактических мероприятий 	По факту	3276.5 руб.
<i>Рабочий по текущему ремонту и обслуживанию здания 0,5 ставки</i>		
<ul style="list-style-type: none"> Оперативное и качественное выполнение аварийных работ 	По факту	3276.5 руб.
<i>Дворник</i>		
<ul style="list-style-type: none"> Содержание участков и прилегающей к МДОБУ территории в соответствии с требованиями СанПиН. 	По факту	6650 руб.
<i>Повар</i>		
<ul style="list-style-type: none"> За проведение генеральных уборок пищеблока 	По факту	5758 руб.

Водитель автомобиля

<ul style="list-style-type: none"> Содержание автомобиля в удовлетворительном состоянии, ремонт автомобиля 	По факту	6360 руб.
<i>Машинист по стирке и ремонту специальной одежды</i>		
<ul style="list-style-type: none"> Помощь в одевании детей групп раннего и младшего возраста при подготовке к прогулке. 	Оперативный контроль	6553 руб.
<i>Подсобный рабочий</i>		
<ul style="list-style-type: none"> Немеханизированный ручной труд выполнение погрузочных разгрузочных работ 	По факту	6553 руб.

10.4. Для должностей медицинского персонала:

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Ст. медсестра</i>		
• Ведение табеля учета рабочего времени	По факту	2000 руб.
• Своевременное оформление отчетов	По факту	2000 руб.
• За увеличение объема выполняемой работы	По факту	3000 руб.
• Оперативность выполняемой работы	По факту	4154руб.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце и согласно ставки.

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников учреждения производятся совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат.

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период составляется Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности работников учреждения с последующим согласованием с заведующим учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Протокол рассматривается на заседании экспертной комиссии администрации и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издается приказ по учреждению об установлении стимулирующих доплат ежемесячно, приказ согласовывается и заверяется подписью руководителя учреждения и профсоюзного комитета учреждения и подписывается всеми членами комиссии.

11. Педагогическим работникам осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере **3000 рублей в месяц** за счет средств краевого бюджета.

11.1. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности, согласно ставки.

11.2. Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанного времени.

11.3. Размер надбавок и доплат, включая надбавки за совмещение должностей и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета данной стимулирующей выплаты.

Выплаты утвержденных стимулирующих доплат работникам учреждения производятся ежемесячно.

12. Отдельным категориям работников: воспитателям, старшему воспитателю, учителю-логопеду, помощникам воспитателя, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, воспитателю группы семейного воспитания, старшей медицинской сестре, кастелянше, повару, подсобному рабочему, машинисту по стирке спец. одежды, дворнику, водителю автомобиля, рабочему по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторожу устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц за ставку. Стимулирующая выплата осуществляется пропорционально отработанного времени.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МДОБУ детского сада № 39

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:
за совмещение профессий (должностей);
-за расширение зон обслуживания;
-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-за работу в ночное время;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

-за сверхурочную работу;

2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере (согласно специальной оценке условий труда:

-за работу в горячем цеху – 12%;

-за тяжесть трудового процесса-4%

8. Учителю- логопеду, воспитателю логопедической группы устанавливается компенсационная выплата в размере 20% от должностного оклада за специфику работы.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

IV.Премирование

1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

-премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

- премия за качество выполняемых работ.

1.1 Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий; Максимальным размером премия по итогам работы за период не

ограничена. Размер премии может определяться как в процентном отношении, так и в абсолютном размере.

1.2 Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации; награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

При увольнении работника по собственному желанию, до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц

2.Источники формирования фонда экономии

2.1Фондом экономии заработной платы в ДООУ считать разницу между плановой суммой ассигнований, предусмотренных на заработную плату работников, и суммой фактических расходов по сводному бухгалтерскому отчету.

2.2.Источниками формирования фонда экономии являются:

– замещение временно отсутствующих по болезни или другой причине (ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск по уходу за больным членом семьи, отпуск без сохранения заработной платы и др.) работников;

– разница в должностных окладах между отсутствующим и заменяющим его работником;

– прием на работу работника с более низкой квалификацией и соответственно более низкой заработной платой, чем запланировано по плану финансово-хозяйственной деятельности;

– разница между оплатой труда работников, принятых по совместительству, и суммой ассигнований, предусмотренных на заработную плату работников этих должностей по основному месту работы;

– наличие вакантных должностей;

– фонд экономии надтарифного фонда;

– неизрасходованные средства, выделенные на выполнение муниципального задания.

3. Критерии, случаи и порядок применения выплат из фонда экономии заработной платы

3.1. Критерии применения выплат для всех должностей:

Показатели работы	Размер выплат
<ul style="list-style-type: none"> Участие в качестве актеров в детских праздниках (кроме пед.работников) 	2000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы) 	5000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> За организацию районной методической работы 	4000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Общественная работа 	1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Работа при подготовке к новому учебному году, плановым и внеплановым проверкам 	5000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Высокая исполнительская дисциплина 	3000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие больничных листов 	2000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> За оперативность и качество результата труда 	3000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения, посадку цветов. 	2000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам 	5000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Увеличение объема выполняемой работы 	3000 руб.
<p><i>Обеспечение экономии:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Материальных ресурсов, водопотребления, энергопотребления; 	500 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Соблюдение безопасных условий труда, соответствующих требованиям, нормам и правилам в области охраны труда и техники безопасности; 	1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение и выполнение требований пожарной и электробезопасности 	1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> За организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования учреждения в течение года 	1500 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, в том числе капитального 	1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> За качественную переработку, сортировку овощей в складских помещениях, погрузку/разгрузку 	1000 руб.
<ul style="list-style-type: none"> Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде 	3000 руб.

• За подготовку аукционной, котировочной документации	2000руб
• За повышенный объем работ в осенне-зимний, весенний период	1000руб.
• За поддержание территории в порядке в выходные и праздничные дни	1000 руб.
• За полив газонной травы, цветов в весенне-осенний период	1000 руб.
• За разгрузку и погрузку продуктов и товаров	1000 руб.
• Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	2000 руб.
• Ведение табеля учета рабочего времени	2000 руб.
• Своевременное оформление отчетов	3000 руб.
• Исполнение обязанностей контрактного управляющего	6000 руб.

3.2. Решение о выплате материальной помощи принимает руководитель ДОУ на основании Положения об оказании материальной помощи и письменного заявления работника.

3.3. Премирование работников осуществляется на основании приказа заведующего ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом работников ДОУ и составлением протокола заседания.

3.4. Премирование заведующего ДОУ осуществляется на основании приказа начальника управления образования

4. Порядок и условия отмены денежных вознаграждений

4.1. Денежные вознаграждения работникам всех категорий не устанавливаются при наличии:

- грубых нарушений Правил внутреннего распорядка, пожарной безопасности, требований по охране труда и технике безопасности;
- случаев детского травматизма во время пребывания воспитанников в детском саду;
- обоснованных жалоб родителей;
- халатного отношения к сохранности имущества.

Настоящее Положение вступает в силу с 01.06.2022г

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к положению об условиях и порядке распределения стимулирующей и компенсационной части оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, административно- управленческого, учебно- вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в МДОБУ детском саду №39 МО Кореновский район

ПОЛОЖЕНИЕ

об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МДОБУ детского сада №39 МО Кореновский район

1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение) определяет структуру, состав, порядок организации деятельности, функциональные обязанности и регламент работы экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) МДОБУ детского сада №39 (далее – МДОБУ №39).

1.2. Экспертная комиссия создается с целью оценки качества работы педагогических работников на основании решения общего собрания трудового коллектива детского сада и утверждается приказом руководителя.

2. Состав экспертной комиссии

2.1. Члены экспертной комиссии выбираются на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 человек и представляют все профессиональные квалификационные группы педагогических работников совместно с профсоюзным комитетом. Руководитель дошкольного учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на её заседаниях без права решающего голоса.

2.2. Работу экспертной комиссии возглавляет председатель, который избирается из её членов.

3. Организация деятельности экспертной комиссии

3.1. Председатель организует и планирует работу экспертной комиссии, ведёт заседания, оформляет итоговую оценочную ведомость и представляет её руководителю учреждения для согласования размера выплат стимулирующего характера.

3.2. Заседания экспертной комиссии проводятся один раз в месяц до 15 числа.

4. Функциональные обязанности и регламент членов экспертной комиссии

4.1. Члены экспертной комиссии:

- Рассматривают материалы по самоанализу деятельности педагогических работников учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом руководителя;
- Осуществляют анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных критериев;
- В пределах своей компетентности запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника учреждения;
- Обеспечивают объективность принимаемых решений;
- Оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель экспертной комиссии.
- Уполномочены в рамках своей компетенции, на основании результатов контроля, руководствуясь Положением об условиях и порядке распределения стимулирующей и компенсационной части оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, административно- управленческого, учебно- вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в МДОБУ детском саду №39 МО Кореновский район

4.2. После заседания экспертная комиссия составляет итоговую оценочную ведомость и вывешивает её для ознакомления на информационном стенде учреждения.

4.3. В течение двух рабочих дней с момента размещения информации педагогический работник, не согласный с решением экспертной комиссии, может подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по критериям. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факты (факт) допущения технических ошибок, нарушения процедуры должностного контроля, повлекшие необъективную оценку профессиональной деятельности работника.

4.4. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление педагогического работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки в течение двух дней со дня принятия заявления.

4.5. Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МДОБУ №39 хранится у председателя экспертной комиссии.

4.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части ФОТ каждому работнику оформляется приказом заведующего МДОБУ №39 после расчета стоимости 1 балла.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к положению об условиях и порядке
распределения стимулирующей и
компенсационной части оплаты труда для
педагогического персонала,
осуществляющего учебный процесс,
административно- управленческого,
учебно- вспомогательного и младшего
обслуживающего персонала в МДОБУ
детском саду №39 МО Кореновский район

**Итоговая оценочная ведомость подсчетов баллов для выплат
стимулирующего характера педагогических работников МДОБУ
детского сада №39
(за период- вносится конкретный период)**

Ф.И.О.	Должность	Количество баллов		Примечания
		Самоанализ	Экспертная оценка	

Председатель экспертной комиссии _____ / _____
(Ф.И.О.) подпись

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

к положению об условиях и порядке
распределения стимулирующей и
компенсационной части оплаты труда
для педагогического персонала,
осуществляющего учебный процесс,
административно- управленческого,
учебно- вспомогательного и
младшего обслуживающего персонала
в МДОБУ детском саду №39 МО
Кореновский район

ПОЛОЖЕНИЕ

об экспертной комиссии по распределению премий и доплат стимулирующего характера из фонда экономии заработной платы работников МДОБУ детский сад № 39

1.1. Настоящее Положение об экспертной комиссии по распределению премий и доплат стимулирующего характера из фонда экономии заработной платы работников МДОБУ детский сад № 39 (далее – Положение) определяет структуру, состав, порядок организации деятельности, функциональные обязанности и регламент работы экспертной комиссии по распределению премий и доплат стимулирующего характера из фонда экономии заработной платы работников МДОБУ детский сад № 39

1.2. Экспертная комиссия создается с целью оценки качества работы сотрудников на основании решения общего собрания трудового коллектива детского сада и утверждается приказом руководителя.

2. Состав экспертной комиссии

2.1. Члены экспертной комиссии выбираются на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 человек и представляют все профессиональные группы сотрудников совместно с профсоюзным комитетом. Руководитель дошкольного учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на её заседаниях без права решающего голоса.

2.2. Работу экспертной комиссии возглавляет председатель, который избирается из её членов.

3. Организация деятельности экспертной комиссии

3.1. Председатель организует и планирует работу экспертной комиссии, ведёт заседания, оформляет протокол и представляет его руководителю учреждения для согласования размера выплат стимулирующего характера.

3.2. Заседания экспертной комиссии проводятся один раз в квартал до 15 числа.

4.Функциональные обязанности и регламент членов экспертной комиссии

4.1.Члены экспертной комиссии:

- Осуществляют анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных критериев;
- В пределах своей компетентности запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты работы работника учреждения;
- Обеспечивают объективность принимаемых решений;
- Оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель экспертной комиссии. Уполномочены в рамках своей компетенции, на основании результатов контроля, руководствуясь положением об условиях и порядке распределения стимулирующей и компенсационной части оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, административно- управленческого, учебно- вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в МДОБУ детском саду №39 МО Кореновский район

4.2. После заседания экспертная комиссия составляет протокол и вывешивает его для ознакомления на информационном стенде учреждения.