



Приложение № 6

Согласовано
Председатель ПК

Игнаткова Е.Г.
2022 г.



Утверждаю
Заведующий МДОБУ

Кириллова И.В.
2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат компенсационного и стимулирующего
характера работникам муниципального дошкольного образовательного
бюджетного учреждения детского сада № 109 муниципального
образования городской округ город - курорт Сочи Краснодарского края

Утверждено на общем собрании
трудоого коллектива МДОБУ
детского сада №109 города Сочи
Протокол от «23» 12 2022 г. № 20

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 109 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, (далее – Положение), в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

1.1. Оплата труда работников МДОБУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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 выходные и нерабочие праздничные дни;
- За сверхурочную работу.

1.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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 часовой 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

1.7. 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.

1.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

1.10. Перечень видов выплат компенсационного характера

№ п/п	Категория работников	Виды компенсационных выплат	Размер, в % к окладу
1.10.1	Помощник воспитателя	1. За работу с дезинфицирующими моющими растворами	8 %
1.10.2	Кладовщик	За проведение погрузочно-разгрузочных работ, производимых вручную	12 %
1.10.3	Делопроизводитель	За работу с оргтехникой	12 %
1.10.4	Повар	За работу у горячей плиты	8 %
1.10.5	Подсобный рабочий	За работу, связанную с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	8 %
1.10.6	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	За работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств	8 %
1.10.7	Уборщик служебных помещений	За работу с дезинфицирующими моющими растворами	8 %
1.10.8	Воспитатель Помощник воспитателя Рабочий по комплексному обслуживанию Машинист по стирке белья Шеф-повар Повар Подсобный рабочий Уборщик служебных помещений	За работу во вредных и опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда (класс 3.1)	4 %
1.10.9	Всем категориям работников	За совмещение должностей (профессий)	От 10% до 100%
1.10.10	Всем категориям работников	За расширение зон обслуживания	От 10% до 100%
1.10.11	Всем категориям работников	За увеличение объема работы	От 10% до 100%

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Настоящим Положением об оплате труда и стимулировании работников устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- выплата отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений;
- выплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений;
- доплата педагогическим работникам-молодым педагогам.

2.1. МДОБУ настоящим Положением устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

2.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, за квалификационную категорию устанавливается пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по категориям персонала:

№ п/п	Категории работников	Основание для установления персонального повышающего коэффициента	Размер персонального коэффициента
1.	Старший воспитатель	Создание оптимальных условий для учебно-воспитательной работы с детьми, постоянный творческий поиск и новаторство	До 1,0
2.	Педагогический персонал	1. Индивидуальная работа с воспитанниками по адаптированным программам в общеразвивающей группе	До 0,1
		2. Работа в экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности педагогического персонала	До 0,2
		3. Наставничество над молодыми педагогами	До 0,2
3.	Заведующий хозяйством	За осуществление контроля по соблюдению санитарно-гигиенических требований в помещениях учреждения и территории ДОУ	До 1,0
4.	Делопроизводитель	Ведение электронного документооборота в ДОУ	До 1,0
5.	Шеф-повар	1. За осуществление контроля по соблюдению санитарно-гигиенических требований в помещениях пищеблока	До 1,0
		2. Разработка и внедрение нового меню	До 0,5
6.	Повар	Внедрение нового меню	До 0,5
7.	Помощник воспитателя	За непосредственное участие в учебно-воспитательном процессе	До 0,4
8.	Все категории работников	1. Вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	До 1,0
		2. За оформление документации по гражданской	До 0,5

	обороне и чрезвычайным ситуациям	
	3. За оформление документации по пожарной безопасности	До 0,3
	4. За оформление документации по охране труда	До 0,3
	5. Выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства	До 0,3
	6. За организацию и проведение работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма	До 0,3
	7. Работа на официальном сайте учреждения	До 0,3
	8. Работа в автоматизированной информационной системе «Сетевой город. Образование»	До 0,5
	9. За работу и сбор документации по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребенка в ДОУ	До 0,5
	10. Ведение базы данных педагогического состава	До 0,3
	11. Учет листов нетрудоспособности сотрудников	До 0,2
	12. Ведение базы данных детей с ОВЗ	До 0,2
	13. Работа в психолого-педагогическом консилиуме	До 0,2
	14. За сложность и напряженность	До 3,0

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «Отличник народного просвещения», почетную грамоту министерства образования;

Повышающий коэффициент к должностному окладу, за почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, пропорционально объему педагогической нагрузки.

2.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МДОБУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в % от оклада):

При выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%

При выслуге лет от 10 лет – 15 %.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально объему рабочей нагрузки.

2.6. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, устанавливается выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников в размере 3 000 руб.:

- тьютор;
- заведующий хозяйством;
- делопроизводитель;
- шеф-повар;
- специалист в сфере закупок;
- медицинская сестра диетическая.

2.7. В целях усиления социальной защищенности педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3 000 руб. педагогическим работникам:

- тьютор;

2.8. В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, устанавливается выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в размере 1 000 руб.:

- шеф-повар;
- помощник воспитателя;
- повар;
- подсобный рабочий.

2.9. В целях дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, за счет средств краевого бюджета производится выплаты стимулирующего характера в размере 3 000 руб. в месяц следующим работникам:

- старший воспитатель;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- помощник воспитателя;
- уборщик служебных помещений;
- дворник.

2.10. В целях единого подхода к дополнительному стимулированию отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций, за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 3 000 руб. в месяц следующим категориям работников:

- повар;
- подсобный рабочий;
- кладовщик;
- кастелянша;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды.

2.11. Условиями осуществления выплат, определенных пунктами 2.6., 2.7., 2.8., 2.9. и 2.10. являются:

- осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора;

- выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должностей, указанных в пунктах 2.6., 2.7., 2.8., 2.9. и 2.10. на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплат.

Выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

2.12. Доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, устанавливается в размере 3 000 руб. в месяц по следующим должностям:

- старший воспитатель;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;

2.13. Условиями осуществления доплаты, определенной пунктом 2.12., являются:

- осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора;

- выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию доплата устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), указанных в пункте 2.12, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты.

Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Лицам, работающим на условиях совместительства, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой должности, если по своей основной должности работник не получает указанную выплату или получает ее не в полном размере.

2.14. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится ежемесячная выплата «доплата молодым педагогам».

Размер «доплаты молодому педагогу» составляет:

- до 50% от должностного оклада при наличии «диплома с отличием»;
- до 40% от должностного оклада в остальных случаях.

2.15. Условиями осуществления доплаты, определенной пунктом 3.13., являются:

- осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее – молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа, его заменяющего).

Доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты. Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между МДОБУ и молодым педагогом, доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанным в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществления до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

3. Порядок произведения стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность работы

3.1. Настоящим Положением предусмотрена ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и **эффективность** работы работникам МДОБУ, устанавливаемая с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и **эффективность** работы осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда.

3.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и **эффективность** работы устанавливается работникам в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития педагогической деятельности.

3.4. Основанием для установления ежемесячной стимулирующей надбавки за интенсивность и **эффективность** работы является соответствие деятельности педагогических и прочих работников учреждения критериям оценки деятельности работника, установленное экспертной комиссией, действующей в учреждении.

3.5. Оценка деятельности работника осуществляется на 1 января, 1 мая, 1 сентября текущего года, в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (4 месяца), предшествующему периоду установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых определяет процент стимулирующей выплаты.

3.6. Критерии оценки эффективности деятельности **старшего воспитателя** и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и **эффективность** работы:

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Баллы	Размер выплат	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)	Подтверждающие документы
1. Качество образования						
1.1.	Создание предметно-развивающей среды	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность; - создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		пособия, дидактические, сюжетно-ролевые игры и т.п.
		Соблюдение требований к предметно-пространственной развивающей среде на прогулочных участках: - создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		развивающая среда
1.2.	Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		карты контроля
1.3.	Доля детей, охваченных системой дополнительного образования	Доля детей, охваченных услугами в процентах от планового значения по итогам квартала: - 90 – 100% - 2 балла; - 50 – 90% - 1 балл		1 балл – 300 руб.		мониторинг
2. Методическая работа						
2.1.	Участие в методической работе и в инновационной деятельности	Реализация инновационных программ, участие в семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах, конференциях, работа в творческих группах: балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		протоколы педагогических советов; документы по обобщению передового педагогического опыта; документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы

2.2.	Исполнительная дисциплина	Качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил трудового распорядка и др.: - при отсутствии замечаний администрации МДОБУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		документация воспитателей карты оперативного контроля
2.3.	Организация контроля работы специалистов	Анализ работы специалистов: - отсутствие замечаний – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов.		1 балл – 300 руб.		справки, акты оперативного контроля
2.4.	Организация работы по повышению профессионального роста педагогов	Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации (в соответствии со ст. 47, 48, 49 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ»): - прохождение педагогами КПК в соответствии с графиком – 1 балл; - не соблюдение графика КПК педагогов – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		график прохождения КПК, удостоверения
		- работа педагогов по самообразованию организована – 1 балл; - не организована – 0 баллов.		1 балл – 300 руб.		материалы по темам самообразования
2.5.	Аттестация педагогических работников	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию – не менее 25% - 2 балла		2 балла – 600 руб.		Приказы о присвоение квалификационных категорий
		Соблюдение педагогами графика аттестации на соответствие должности согласно требованиям ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» соблюдается – 1 балл не соблюдается – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		График прохождения аттестации на соответствие должности
2.6.	Участие педагогов в инновационной деятельности	Публикации в СМИ, ведение персональной странички на сайте МДОБУ, личной сайта. Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		сертификаты или дипломы, подтверждающие публикацию, наполняемость сайтов
		За выступления педагогов на семинарах, методических объединениях по распространению передового педагогического опыта. - 1 балл за каждое выступление педагогов, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		приказы, сертификаты
		- предоставление материалов МДОБУ в городской центр развития образования – 1 балл; - на экспертизу в Министерство образования Краснодарского края (наличие положительных результатов экспертизы, положительная рецензия) – 2 балла		1 балл – 300 руб.		отзывы, рецензии
		Наличие призовых мест в конкурсах и грантах. - 1 балл за каждое призовое место, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		приказы, дипломы, грамоты
3. Присмотр и уход						
3.1.		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагогов:				запись в книге жалоб

	Контроль мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими)	- отсутствие жалоб – 1 балл; - наличие жалоб – 0 баллов.		1 балл – 300 руб.		
		Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагогов по результатам опроса (анкетирования) - от 90% до 100% - 2 балла; -от 70% до 80% - 1 балл.		1 балл – 300 руб.		результаты анкетирования
		Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями, посещение семей – 1 балл		1 балл – 300 руб.		материалы, акты посещения семей
3.2.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	- отсутствие травматизма – 1 балл; - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		регистрация травмы
3.3.	Эффективное взаимодействие с семьями дошкольников:	Организация мероприятия с родителями и детьми - за 1 мероприятие – 1 балл		1 балл – 300 руб.		сценарии, конспекты мероприятий
		Участие семей МДОБУ в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренные в образовательном процессе – 1 балл, но не более 3 баллов.		1 балл – 300 руб.		приказы о награждениях, наличие грамот, дипломов
4.	Интенсивность труда	Работа с компьютером, применение в работе современных компьютерных технологий, программ – 1 балл		1 балл – 300 руб.		фото и видео-материалы, презентации
5.	Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям – 1 балл		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации листов нетрудоспособности
	ИТОГО:	Максимальное количество набранных баллов	39 баллов	11 700 руб.		
	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины – снимается 2 балла		1 балл – 300 руб.		докладные, объяснительные, приказы
		Наличие дисциплинарного взыскания – снимается 3 балла		1 балл – 300 руб.		приказы о дисциплинарном взыскании

3.7. Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№	Критерий	Методика расчета / показатель	Баллы	Размер выплат	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)	подтверждающие документы
1. Качество образования						
1.1.	Создание предметно-развивающей среды	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность; - создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		пособия, дидактические, сюжетно-ролевые игры и т.п.
		Соблюдение требований к предметно-пространственной развивающей среде на прогулочных участках:		1 балл – 300 руб.		развивающая среда

		- создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов				
1.2.	Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		карты контроля
1.3.	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	Использование технологий: - здоровьесберегающие - ТРИЗ - ИКТ - технология игрового обучения детей. По 1 баллу за технологию, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		планы педагогов, конспекты, карты оперативного контроля
1.4.	Участие воспитанников в конкурсах	Участие детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях: балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		Грамоты, дипломы, приказы
2. Методическая работа						
2.1.	Участие в методической работе и в инновационной деятельности	Реализация инновационных программ, участие в семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах, конференциях, работа в творческих группах: балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		протоколы педагогических советов; документы по обобщению передового педагогического опыта; документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы
2.2.	Исполнительная дисциплина	Качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил трудового распорядка и др.: - при отсутствии замечаний администрации МДОБУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		документация воспитателей карты оперативного контроля
2.3.	Разработка методических материалов	Разработка дидактических игр, карточек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на педагогическом часе или педагогическом совете) – 1 балл		1 балл – 300 руб.		наличие пособий и дидактических игр в соответствии с ФГОС ДО
2.4.	Реализация парциальных программ и дополнительных проектов	Наличие и предоставление действующих проектов, парциальных программ, имеющих утвержденную МДОБУ структуру оформления – 1 балл		1 балл – 300 руб.		
2.5.	Самообразование	Наличие плана самообразования и его выполнение – 2 балла		1 балл – 300 руб.		папка по самообразованию, материалы
2.6.	Публикации	Публикации в СМИ, ведение персональной странички на сайте МДОБУ, личной сайта. Балл начисляется за каждый		1 балл – 300 руб.		сертификаты или дипломы, подтверждающие публикацию,

		вид деятельности отдельно, но не более 3 баллов				наполняемость сайтов
2.7.	Участие педагога в культурном досуге МДОБУ	Участие в утреннике на другой группе – 1 балл		1 балл – 300 руб.		
3. Присмотр и уход						
3.1.	Выполнение муниципального задания	Баллы начисляются согласно табеля учета посещаемости: 3 балла – 75% и выше 2 балла – 65-75% 1 балл – 55-65% 0 – менее 55%		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб. 3 балла – 900 руб.		справки, табель посещаемости
		адаптация вновь прибывших детей (I, II младшие группы) до 2 баллов		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб.		листы адаптации
3.2.	Взаимодействие с родителями	- отсутствие конфликтов, жалоб и обращений – 1 балл; - наличие – 0 баллов.		1 балл – 300 руб.		запись в книге жалоб, письменное обращение родителей, приказы
		- отсутствие долгов по родительской плате – 2 балла; - долг не более 1000 руб. – 1 балл		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб.		ведомости по оплате
		Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями, ежемесячное посещение на дому детей из группы риска – 1 - 2 балла		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб.		план работы с семьями группы риска, акт обследования семей
3.3.	Работа с детьми-инвалидами и с ограниченными возможностями здоровья	- наличие в общеразвивающей группе детей-инвалидов и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья /ОВЗ: - 1 балл за каждого воспитанника, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		при наличии плана работы с детьми-инвалидами, с ОВЗ
3.4.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	- отсутствие детского травматизма – 1 балл, - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации травм, приказы по итогам проведения служебного расследования
4	Работа без больничных листов	- не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям – 1 балл		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации листов нетрудоспособности
	ИТОГО:	Максимальное количество набранных баллов	40 баллов	12 000 руб.		
	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины – снимается 2 балла		1 балл – 300 руб.		Докладные, объяснительные, приказы
		Наличие дисциплинарного взыскания – снимается 3 балла		1 балл – 300 руб.		Приказы о дисциплинарном взыскании

3.8. Критерии оценки эффективности деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№	Критерий качества и результативности работы	Методика расчета / показатель	Баллы	Размер выплаты	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)	подтверждающие материалы
1. Качество образования						
1.1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики: - низкий уровень 20 %, высокий – до 15 %, остальные – средний 1 балл; - низкий уровень – 10-15 %, высокий – 15-25 %, остальные – средний – 2 балла; - низкий уровень до 15 %, высокий – более 25 %, остальные – средний – 3 балла		1 балл – 300 руб.		диагностические материалы, таблицы
1.2.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ	- выявление и развитие одаренных детей (при наличии плана работы, его строгом выполнении; наличии материалов) – 1 балл		1 балл – 300 руб.		наличие плана работы, материалов
1.3.	Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		карты контроля
1.4.	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	Использование технологий: - здоровьесберегающие - ТРИЗ - ИКТ - технология игрового обучения детей. По 1 баллу за технологию, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		планы педагогов, конспекты, карты оперативного контроля
1.5.	Создание предметно-развивающей среды	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность; - создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		пособия, дидактические, сюжетно-ролевые игры и т.п.
2. Методическая работа						
2.1.	Участие в методической работе и в инновационной деятельности	Реализация инновационных программ, участие в семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах, конференциях, работа в творческих группах: балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		протоколы педагогических советов; документы по обобщению передового педагогического опыта; документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы
		Взаимодействие с разнопрофильными социальными партнерами – 1 балл		1 балл – 300 руб.		Планы работы, фото-видеоматериалы

2.2.	Исполнительная дисциплина	Качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил трудового распорядка и др.: - при отсутствии замечаний администрации МДОБУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		документация воспитателей карты оперативного контроля
2.4.	Реализация парциальных программ и дополнительных проектов	Наличие и предоставление действующих проектов, парциальных программ, имеющих утвержденную МДОБУ структуру оформления – 1 балл		1 балл – 300 руб.		проекты, материалы
2.5.	Самообразование	Наличие плана самообразования и его выполнение – 2 балла		1 балл – 300 руб.		папка по самообразованию, материалы
2.6.	Публикации	Публикации в СМИ, ведение персональной странички на сайте МДОБУ, личной сайта. Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		сертификаты или дипломы, подтверждающие публикацию, наполняемость сайтов
3. Присмотр и уход						
3.1.	Взаимодействие с родителями	Проведение досуговых мероприятий с активным привлечением родителей в новой, интересной форме – 1 балл за мероприятие, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		планы мероприятий
		- отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 1 балл; -наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		запись в книге жалоб, письменные обращения родителей,
		Доля родителей воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса - от 90% до 100% - 2 балла; - от 80% до 89,9% - 1 балл.		1 балл – 300 руб.		результаты анкетирования, благодарности
3.2.	Работа с детьми-инвалидами и с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в общеразвивающей группе детей-инвалидов и воспитанников с ограниченными возможностями здоровья /ОВЗ – 1 балл за каждого воспитанника, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		план работы, индивидуальные маршруты
3.3.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	- отсутствие детского травматизма – 1 балл, - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации травм, приказы по итогам проведения служебного расследования
4	Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям – 1 балл		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации листов нетрудоспособности
	ИТОГО:	Максимальное количество набранных баллов	33 балла	9 900 руб.		
	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины – снимается 2 балла		1 балл – 300 руб.		Докладные, объяснительные, приказы
		Наличие дисциплинарного		1 балл – 300 руб.		Приказы о

		взыскания – снимается 3 балла				дисциплинарном взыскании
--	--	-------------------------------	--	--	--	--------------------------

3.9. Критерии оценки эффективности деятельности педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, тьютора и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№	Критерий качества и результативности работы	Методика расчета / показатель	Баллы	Размер выплаты	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что поставили баллы)	подтверждающие материалы
1. Качество образования						
1.1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики: - низкий уровень 20 %, высокий – до 15 %, остальные – средний 1 балл; - низкий уровень – 10-15 %, высокий – 15-25 %, остальные – средний – 2 балла; - низкий уровень до 15 %, высокий – более 25 %, остальные – средний – 3 балла		1 балл – 300 руб.		диагностические материалы, таблицы
1.2.	Реализация дополнительных общеразвивающих программ	- выявление и развитие одаренных детей (при наличии плана работы, его строгом выполнении; наличии материалов) – 1 балл		1 балл – 300 руб.		наличие плана работы, материалов
1.3.	Результаты образовательной деятельности	По результатам контроля: - отсутствие замечаний по реализации ОП и ведению документации по образовательной деятельности – 1 балл; - наличие замечаний – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		карты контроля
1.4.	Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе	Использование технологий: - здоровьесберегающие - ТРИЗ - ИКТ - технология игрового обучения детей. По 1 баллу за технологию, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		планы педагогов, конспекты, карты оперативного контроля
1.5.	Создание предметно-развивающей среды	Соблюдение требований, предъявляемых к организации среды: мобильность, сезонность, безопасность, эстетичность; - создана – 1 балл; - не создана – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		пособия, дидактические, сюжетно-ролевые игры и т.п.
2. Методическая работа						
2.1.	Участие в методической работе и в инновационной деятельности	Реализация инновационных программ, участие в семинарах, открытых просмотрах, методических объединениях, конкурсах, конференциях, работа в творческих группах: балл начисляется за каждый вид деятельности и конкурс отдельно, но не более 5 баллов		1 балл – 300 руб.		протоколы педагогических советов; документы по обобщению передового педагогического опыта; документы по результатам участия в мероприятиях, грамоты, дипломы
		Участие в разработке ООП ДО		1 балл – 300 руб.		протоколы

		- 1 балл				заседания творческой группы
		- участие в создании инновационных программ и проектов – 1 балл		1 балл – 300 руб.		приказы, планы, методические материалы
		- участие в реализации инновационных программ и проектов – 2 балла		1 балл – 300 руб.		приказы, планы, методические материалы
		Взаимодействие с разнопрофильными социальными партнерами – 1 балл		1 балл – 300 руб.		планы работы, фото- видеоматериалы
2.2.	Исполнительная дисциплина	Качественное и своевременное ведение и сдача документации, выполнение правил трудового распорядка и др.: При отсутствии замечаний администрации МДОБУ, медперсонала, надзорных органов – 1 балл; Наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		документация воспитателей карты оперативного контроля
2.4.	Реализация парциальных программ и дополнительных проектов	Наличие и предоставление действующих проектов, парциальных программ, имеющих утвержденную МДОБУ структуру оформления – 1 балл		1 балл – 300 руб.		проекты, материалы
2.5.	Разработка методических материалов	Разработка дидактических материалов, игр, картотек в соответствии с современными требованиями (презентация материала на педсоветах) -1 балл		1 балл – 300 руб.		наличие пособий и дидактических игр, соответствующих требованиям ФГОС ДО
2.6.	Самообразование	Наличие плана самообразования и его выполнение – 2 балла		1 балл – 300 руб.		папка по самообразованию, материалы
2.7.	Публикации	Публикации в СМИ, ведение персональной странички на сайте МДОБУ, личной сайта. Балл начисляется за каждый вид деятельности отдельно, но не более 3 баллов		1 балл – 300 руб.		сертификаты или дипломы, подтверждающие публикацию, наполняемость сайтов
3. Присмотр и уход						
3.1.	Выполнение муниципального задания	- адаптация вновь прибывших детей (I, II младшие группы) до 2 баллов		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб.		листы адаптации
3.2.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими)	- отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений – 1 балл; -наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		запись в книге жалоб, письменное обращение родителей
		Доля родителей воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса - от 90% до 100% - 2 балла; - от 80% до 89,9% - 1 балл.		1 балл – 300 руб.		результаты анкетирования, благодарности
		Работа с детьми, находящимися в СОП и их семьями, ежемесячное посещение на дому детей из группы риска – 1 - 2 балла		1 балл – 300 руб. 2 балла – 600 руб.		план работы с семьями группы риска, акт обследования семей
3.3.	Работа с детьми-инвалидами и с	Наличие в общеразвивающей группе детей-инвалидов и воспитанников с		1 балл – 300 руб.		план работы, индивидуальные маршруты

	ограниченными возможностями здоровья	ограниченными возможностями здоровья /ОВЗ – 1 балл за каждого воспитанника, но не более 5 баллов				
3.4.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	- отсутствие детского травматизма – 1 балл, - наличие – 0 баллов		1 балл – 300 руб.		журнал регистрации травм, приказы по итогам проведения служебного расследования
4	Работа без больничных листов	Не учитываются больничные листы по сложным, хроническим заболеваниям сотрудников, травмам, операциям – 1 балл		1 балл – 400 руб.		журнал регистрации листов нетрудоспособности
	ИТОГО:	Максимальное количество набранных баллов	39 баллов	11 700 руб.		
	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины – снимается 2 балла		1 балл – 300 руб.		докладные, объяснительные, приказы
		Наличие дисциплинарного взыскания – снимается 3 балла		1 балл – 300 руб.		приказы о дисциплинарном взыскании

3.10. Вопрос о снятии (или отказе в установлении) стимулирующей надбавки за интенсивность и эффективность работы сотруднику МДОУ рассматривается комиссией по распределению выплат стимулирующего характера в случаях:

- непредставления или несвоевременного представления (без уважительной причины) работником заполненной оценочной карты;
- наличия дисциплинарных взысканий;
- неисполнения должностных обязанностей в полном объеме;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины.

3.11. Вновь поступившим работникам и работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (длительного отпуска) стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы не устанавливается.

3.11. Вновь поступившим работникам и работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (длительного отпуска) стимулирующая надбавка за интенсивность и эффективность работы, в целях создания оптимальных условий для функционирования учреждения до наступления следующего периода подсчета баллов эффективности устанавливается:

- в размере от 40% до 50% от должностного оклада

4. Порядок и условия премирования работников учреждения

4.1. Премирование работников МДОБУ осуществляется по решению руководителя учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

4.2. Размер премии может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям и не зависит от отработанного времени.

Максимальным размером премия не ограничена.

4.3. Перечень премиальных выплат для всех категорий работников:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1.	Активное участие в подготовке к новому учебному году, к летней оздоровительной кампании	От 5% или от 200 руб.
2.	Выполнение особо важных и срочных работ	От 5% или от 200 руб.
3.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	От 5% или от 200 руб.
4.	Премия к профессиональному празднику «Дню учителя», Дню	От 5% или от 200 руб.

	защитника Отчества, Международному женскому дню	
5.	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):	
	1. Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 5% или от 200 руб.
	2. Участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	От 5% или от 200 руб.
	3. Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МДОУ	От 5% или от 200 руб.
	4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МДОУ	От 5% или от 200 руб.
	5. Качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности	От 5% или от 200 руб.
	6. За вклад в общие результаты деятельности организации	От 5% или от 200 руб.
6.	Премия за качество выполняемых работ (выплачивается единовременно):	
	1. Поощрение Президентом Российской Федерации; Правительством Российской Федерации; главой администрации (губернатором) Краснодарского края	До 500%
	2. Награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	До 300%
	3. Присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края; награждение знаками отличия Российской Федерации	До 200%
	4. Награждение Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования Краснодарского края	До 100%
7.	Премия к юбилейным датам - 50,55,60 (мужчины) лет, работникам, проработавшим в ОУ не менее 10 лет	От 5% или от 200 руб.

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

5. Порядок оказания материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам МДОБУ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

№ п/п	Основание для установления материальной помощи	Размер выплаты
1	- смерть близкого родственника (жена, муж, дети, родители) или работника (в случае смерти работника МДОБУ материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения)	от 3 000 рублей
2	- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)	от 3 000 рублей
3	- вступление в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака)	от 3 000 рублей
4	- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья (при предоставлении медицинских справок, заключений)	от 3 000 рублей
5	- пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).	от 3 000 рублей
6	- лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).	от 3 000 рублей

5.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера

6.1. Виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера пересматриваются перед началом финансового, учебного года.

6.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

6.3. Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей;

- в связи с ухудшением качества работы;

- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

6.4. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 года.