

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной
организации
И.Ф.Тарасова
И.Ф.Тарасова
протокол № 1 от 09.09 2020г.
заседания профсоюзного комитета



СОГЛАСОВАНО:
Председатель родительского комитета
Самодурова Т.В.
Самодурова Т.В.
протокол № 1 от «09» 09 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О распределении стимулирующей части ФОТ работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения № 111
«Детский сад комбинированного вида»**

			8
			9
			10

1. Общие положения

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

Основанием для стимулирования работников образовательного учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и успешное 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 образовательного учреждения.

В случае невыполнения требований одного из оснований размер стимулирующих выплат снижается или не начисляется.

Стимулирующие выплаты начисляются работникам учреждения за фактически отработанное время.

1.2. Доля стимулирующей части в общем фонде оплаты труда составляет 17,56 % из них

- АУП 1,56 %
- педагогический персонал 50,7 %;
- прочий персонал 47,74 %, и распределяет по видам:
- **премиальные выплаты по итогам работы** 59,8 % из них:
 - АУП – 2,6 %
 - на педагогический персонал 45,9 %,
 - на прочий персонал 51,5 %
- **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** 37,8 %;
- АУП – 1,8 %
- на педагогический персонал 57,3 %,
- на прочий персонал 40,9 %
- **иные поощрительные и разовые выплаты** (но не более 3 % от стимулирующего фонда и экономии фонда оплаты труда).

Долю каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ № 111, органом государственного управления (общим собранием МБДОУ), председателем родительского комитета МБДОУ № 111.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим меньше чем на 1 ставку или на условиях внутреннего и внешнего совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени, при условии заполнения оценочного листа по занимаемой должности.

2. Условия и порядок премирования по итогам работы

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

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя органа государственного-общественного управления.

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются Положением о распределении стимулирующего фонда МБДОУ № 111. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Размеры премиальных выплат по итогам работы ограничиваются максимальным количеством баллов, устанавливаемых для каждой категории работников учреждения:

Максимальное количество баллов, устанавливаемое для каждой категории работников учреждения:

- Воспитатели - 100 баллов;
- Прочий педагогический персонал (в т.ч. старший воспитатель) - 60 баллов;
- Учебно-вспомогательный персонал (ст. медсестра, младший воспитатель) - 50 баллов;
- Административно-управленческий персонал (шеф-повар, завхоз) – 40 баллов;
- Обслуживающий персонал – 30 баллов.

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

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

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

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения. По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

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 всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

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

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

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

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

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

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

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

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

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

Решение комиссии оформляется протоколом (**Приложение №3**), на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

2.8. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий, по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками. В случае совмещения нескольких должностей, премиальные выплаты по итогам работы по согласованию устанавливаются только по основной занимаемой должности.

По решению комиссии премиальные выплаты по итогам работы также назначаются по внутреннему совместительству, если сотрудник работает по разным должностям, а также назначается и внешним совместителям. При нагрузке работника, менее чем на ставку, набранные баллы пересчитываются пропорционально ставке по основной занимаемой должности.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя органа государственного управления.

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

2.9. Премииальная надбавка работникам устанавливается по результатам работы учреждения 1 раз в полугодие и выплачивается в течение 6 месяцев. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время и с учетом районного коэффициента.

Сроки представления в комиссию оценочных листов

Периоды	Сроки
январь (по итогам 2 полугодия)	10-12 января
июль (по итогам 1 полугодия)	10-12 июля

2.10. Установление премиальной надбавки работникам учреждения осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям стимулирования, установленных для каждой категории работников и размера стимулирующего фонда, имеющегося у учреждения на момент установления премиальной надбавки (плановый размер стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года).

2.11. Порядок заполнения оценочных листов:

2.11.1. Каждому работнику МБДОУ № 111 выдается оценочный лист (**Приложение №2**), в котором работник оценивает результаты своей работы, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.11.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- Воспитатели, педагог-психолог, прочий педагогический персонал – старшему воспитателю;

- Младшие воспитатели – старшей медицинской сестре;
- Работники из числа обслуживающего персонала – заведующему хозяйством.
- Работники из числа административно- управленческого персонала, старший воспитатель, медицинские работники - руководителю учреждения, (далее – члены мониторинговой группы)

2.11.3. Члены мониторинговой группы в составе: руководитель МБДОУ № 111, старший воспитатель, заведующий хозяйством, председатель ПК и представитель педагогического коллектива дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения дает оценку результатов деятельности каждому работнику.

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 комиссии.

2.12. В установленные руководителем МБДОУ № 111 сроки, старшим воспитателем представляется в комиссию аналитическая информация:

- - о набранной сумме баллов каждым работником МБДОУ № 111;
- - об итоговом количестве набранных баллов по МБДОУ № 111;
- - плановом размере стимулирующего фонда, которым МБДОУ № 111 располагает на момент установления премиальной надбавки работникам учреждения;
- - «стоимости» единицы балла по МБДОУ № 111 (размер стимулирующего фонда учреждения, деленный на итоговое количество баллов, набранное работниками учреждения);
- - размере причитающейся премиальной надбавки по каждому работнику МБДОУ № 111, с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

2.13 Работники МБДОУ № 111 подписывают оценочный лист, согласованный с решением мониторинговой группы под роспись, члены мониторинговой группы ставят роспись с указанием даты в конце оценочных листов.

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

2.15. Решение комиссии оформляется протоколом (**Приложение № 1**), который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, либо иным представительным органом учреждения и управляющим советом. На основании протокола руководитель учреждения издает приказ, который является основанием для выплаты.

2.16. Премиальная надбавка вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, не имеющим результатов работы за квартал, полугодие устанавливается до наступления отчетного периода, за фактически отработанное время. При переводе работника с одной должности на другую, либо с одного источника на другой, за сотрудником сохраняется право перейти с тем количеством баллов, которое он набрал по предыдущей должности.

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| • АУП | 2000 рублей |
| • Педагогическим работникам | 3000 рублей |
| • УВП, МОП | 1200 рублей |

2.17. В случае длительного больничного или увольнения заведующего учреждения, в период замещения заведующего, руководитель создает приказ, о том, что исполняющей обязанности сохранить количество баллов набранных в предыдущем периоде до выхода руководителя с больничного или назначения на должность нового руководителя.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления 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;
- интенсивность труда (наполняемость воспитанников выше нормы);
- стимулирующая выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;
- стимулирующая выплата медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений.

Перечень премиальных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат
1.	<i>Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения</i> Данные работы позволяют обеспечить высокий уровень образовательных услуг, реализации решений правительства в области образования, обеспечению прав детей, работников, родителей (законных представителей) детей, выполнения функций общественного управления Учреждением и др. Данные выплаты устанавливаются в абсолютном значении и могут быть начислены работникам всех категорий.	
1.1.	За работу в программе АИС образование Кемеровской области (своевременное и качественное заполнение показателей)	2500 руб.
1.2.	За сбор данных и подготовку отчетности, и внесение в базу АИС по блоку здоровьесбережения	1500 руб.

1.3.	Выполнение обязанностей по ведению документации по охране труда, пожарной, антитеррористической направленности (разработка инструкций и мер по обнаружению, предупреждению и ликвидации причин; соблюдение дисциплинарного и пропускного режима в учреждении)	2000 руб.
1.4.	Подготовка ДОУ к началу учебного года	1500 руб.
1.5.	За работу в программе пенсионного фонда СБИС, заполнение персональных данных и сдача отчетности в Пенсионный Фонд (СЗВ-стаж, Перечень льготных профессий, СЗВ-М Сведения о застрахованных лицах)	2500 руб.
1.6.	За выполнение срочных печатных работ (учебных программ, методических разработок к учебным курсам, сценариев к праздникам, тематическим вечерам и пр.)	1500 руб.
1.7.	За выполнение функций контрактного управляющего (заключение договоров, отслеживание, за достоверность, полноту и своевременность заполнения сведений на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок на сайте http://www.zakupki.gov.ru , за достоверность, полноту и своевременность заполнения сведений на официальном сайте Единой информационной системы Doxcell на сайте http://obr.doxcell.ru/)	4000 руб.
1.8.	За выполнение работ с городской больничной кассой, замена и выдача полисов ОМС	1500 руб.
1.9.	выполнение работ – дополнительный объем работ, связанный с применением ИК технологий при организации питания в детском саду	1000 руб.
1.10.	За качественное выполнение дополнительной работы составление меню-требования, в соответствии с цикличным десятидневным меню, разработанным в соответствии требованиям СанПин	2300 руб.
1.11.	За качественное выполнение дополнительной работы своевременность и достоверность заполнения электронной системы отчетности на интернет-сервере http://www.bus.gov.ru	2500 руб.
2.	<i>За успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат</i> Данные работы позволяют создать (улучшить) условия для реализации воспитательно-образовательных задач. Данные выплаты устанавливаются в абсолютном значении и могут быть начислены работникам всех категорий.	
2. 1.	За оперативное выполнение сложных ремонтных работ: <ul style="list-style-type: none"> • штукатурка, шпатлевание, покраска, побелка стен помещений • проведение ремонтных работ в группах • установка и ремонт сантехнического оборудования, электрооборудования и оргтехники, оборудования пищеблока и прачечной • ремонтные работы в прачечной, хоз. блоке и др. помещениях • благоустройство территории на детских игровых участках (покраска игрового оборудования и т.д.) • ремонт мебели в групповых и спальнях комнатах, ремонт 	1000 руб. 1500 руб. 1200 руб. 1500 руб. 2000 руб.

	<p>спортивного инвентаря наглядных пособий;</p> <ul style="list-style-type: none"> • выполнение дополнительной работы повышенной сложности: (стирка, чистка ковров; стирка, чистка жалюзи; стирка театральных костюмов; стирка и глажение штор и ламбрекенов; мытье осветительной арматуры, плафонов.) 	<p>1500 руб.</p> <p>1000 руб.</p>
2.2.	<p>Срочные работы, связанные с сезонными работами:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уборка территории от листвы (сентябрь-октябрь) • уборка территории от снега в период обильных снегопадов (ноябрь-февраль) • копка цветников, стрижка кустарников, опиловка сухих веток на кустарниках и деревьях, спиливание деревьев • выращивание рассады (март-апрель) • озеленение территории - разбивка и формирование клумб, цветников, газонов; высадка цветов, растений; полив, прополка, рыхление и уход за клумбами (май-сентябрь) • скос травы на территории и детских участках (июль-август) • уборка и благоустройство территории на игровых участках • побелка кустов и деревьев на территории • постройка на территории ДОУ различных архитектурных фигур, горок (декабря-февраль) 	<p>1000 руб.</p> <p>2000 руб.</p> <p>1700 руб.</p> <p>1500 руб.</p> <p>1500 руб.</p> <p>2000 руб.</p> <p>1500 руб.</p> <p>700 руб.</p> <p>2000 руб.</p>
2.3.	<p>Изготовление декораций к праздникам и спектаклям различной сложности, изготовление наглядных пособий</p> <ul style="list-style-type: none"> • Изготовление декораций: небольшой объем работы • Изготовление декораций: средняя сложность работы, средний объем • Изготовление декораций: высокая сложность работы, большой объем 	<p>1500 руб.</p> <p>2000 руб.</p> <p>2500 руб.</p>
2.4.	<p>За своевременную и результативную работу с внешними организациями – курьерская работа (централизованная бухгалтерия, КУМИ, поликлиника, поставщики продуктов питания, санитарно-эпидемиологическая лаборатория и т.д.)</p>	<p>800 руб.</p>
2.5.	<p>За участие в детских праздниках:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в качестве ведущего • в качестве актеров 	<p>1000 руб.</p> <p>700 руб.</p>
2.6.	<p>За выполнение работ, связанных с расчисткой снега на прогулочных участках воспитанников, уборка снега с козырьков, сбивание сосулек с крыши и с крыш теневых навесов.</p>	<p>2000 руб.</p>
2.7.	<p>За выполнение работ по расчистки снега с крыши и эвакуационных выходов</p>	<p>1500 руб.</p>
2.8.	<p>Выполнение работ по монтажу учебного, спортивного, хозяйственного оборудования</p>	<p>1200 руб.</p>
2.9.	<p>Членам постоянно действующих комиссий (ПМК, инвентаризационная, по предупреждению травматизма, аттестация рабочих мест, мониторинговая группа)</p>	<p>800 руб.</p>

3.	<p>Показатели стимулирования за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения:</p> <p>Данные работы позволяют работникам реализовать творческое начало, осуществить индивидуальный подход к развитию потенциальных возможностей детей, обеспечить партнерство с социальными институтами, создать условия, повышающие качественный уровень проведения мероприятий, и др. Данные выплаты устанавливаются в абсолютном значении и могут быть начислены работникам всех категорий.</p>	
3.1.	Ведение электронной базы данных очередности будущих воспитанников в МБДОУ на интернет-сервере dou – bank.ru	2000 руб.
3.2.	Работа, связанная с ведением сайта Учреждения (ответственность за размещение и ежемесячное обновление новых материалов о деятельности учреждения на сайте ДОУ в соц.сетях «Интернет» (2 раза в месяц))	2500 руб.
3.3.	За руководство методическим объединением (район, город)	500 руб.
3.4.	За проведение и организацию методических объединений воспитателей района, учителей-дефектологов города, учителей-логопедов района и города	2000 руб.
3.5.	Высокий уровень подготовки, организации и проведения на базе учреждения педагогических семинаров, дней открытых дверей, конференций, фестивалей, презентации и др. мероприятий, наставничество практикантов, молодых специалистов, работа по обмену опытом.	1500 руб.
3.6.	Взаимодействие и сотрудничество с учреждениями искусства, культуры и спорта (заключение договоров, организация проведения мероприятий на базе ДОУ, организация детей на мероприятие (экскурсия, спектакль, развлечение и др.)	1500 руб.
3.7.	За проведение работ, направленных на повышение имиджа учреждения – организация и проведение занятий с учащимися педагогического колледжа, проходящими практику в учреждении.	3000 руб.
3.8.	Высокий уровень подготовки документов, организации и проведения мероприятий, конкурсов, инспекторских проверок в ДОУ	2000 руб.
3.9.	Создание мультимедийной (видео-, аудио-) картотеки занятий, комплекса игровых упражнений и т.п., которые могут быть использованы в работе педагогами Учреждения	2000 руб.
3.10.	Работа с социумом, приуроченная к знаменательным, юбилейным датам, с целью оптимизации образовательного процесса	1000 руб.
3.11.	За своевременное и качественное оформление информационных материалов, педагогических и медицинских стендов, выставок педагогической деятельности, родительских уголков, выпуск стенгазет и др.	1000 руб.
4.	<p>Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения):</p> <p>Данные работы позволяют обеспечить безаварийный режим</p>	

	функционирования Учреждения, создать безопасные условия организации трудового и образовательного процессов, предупредить возникновение чрезвычайных ситуаций техногенного характера, обеспечить антитеррористическую защищенность Учреждения, создать безопасные условия пребывания детей в Учреждении, соблюдать требования СанПиН к санитарному состоянию помещений и др. Данные выплаты устанавливаются в абсолютном значении и могут быть начислены работникам всех категорий.	
4.1.	Своевременное принятие мер по устранению аварийной ситуации, связанной с тепловыми сетями в помещениях, вызов аварийно-ремонтных бригад (подтверждение актом)	1500 руб.
4.2.	За выполнение функциональных обязанностей по обеспечению бесперебойной и безотказной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем учреждения в праздничные дни.	2000 руб.
4.3.	За проведения профилактических мероприятий по обслуживанию тепловых установок и своевременную проверку приборов учета.	2000 руб.
4.4.	Ликвидация аварий на водопроводе в помещениях, связанных с пребыванием людей (в промежуток между вызовом аварийно-ремонтных бригад); работы по предупреждению аварийных ситуаций	1500 руб.
4.5.	Ликвидация аварийных ситуаций на территории ДОУ, связанная со штормовыми погодными условиями и ее последствиями, устранение последствий природных факторов.	1500 руб.
4.6.	Уборка помещений и территории после ликвидации аварийных ситуаций	1000 руб.
4.7.	За качественное выполнение дополнительной работы, требующее дополнительных затрат времени за работу в режиме карантинных и чрезвычайных мероприятий в ДОУ	1500 руб.

3.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя на **месяц, квартал, но не более чем на 1 год**. Выплаты, определяемые к начислению за определенный по приказу период, производятся пропорционально отработанному времени, либо в твердой сумме за конкретный месяц.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям), назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

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

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

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

- систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается 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. Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал.

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.

3.1.4. Специальная выплата медицинским работникам дошкольных образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам (далее - выплата медицинским работникам), назначается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам;

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

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

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.

3.1.5. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных учреждений, молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере **8046** рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы. Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании". Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению прилагаются следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;
- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

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

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

(п. 3.1.4 в ред. постановления администрации г. Кемерово от 16.09.2019 N 2431)

3.1.6. 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.

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.

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

3.4. Надбавка за интенсивность и напряженность распространяется на всех работников МБДОУ № 111, включая внутренних и внешних совместителей на общих основаниях. Установление надбавки оформляется приказом руководителя учреждения.

3.5. В случае длительного больничного или увольнения заведующего учреждением, в период замещения заведующего, руководитель создает приказ о стимулирующих премиальных выплатах до выхода руководителя с больничного или назначения на должность нового руководителя.

4. Условия и порядок установления премиальных выплат, носящих единовременный характер, оказания материальной помощи

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по

фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

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

- к юбилейным датам учреждения (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет, 85 лет, 90 лет, 100 лет) 1000 рублей;

- к юбилейным датам работника (30, 35, 40, 45, 50 и 55 лет, 60 и 65,70 лет) 3000 рублей;

- к праздничным дням и профессиональному празднику.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

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

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

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 2000 руб.
- на лечение, обследование и приобретение дорогостоящих лекарств (в зависимости от тяжести заболевания) – 3000 руб.
- в связи с кражами, пожаром, наводнением – 5000 руб.
- в связи с выходом на пенсию – 2000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

4.6. Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной надбавки за показатели стимулирования, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ, с указанием нового размера премиальной надбавки, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления надбавки), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной надбавки, установленной работникам учреждения, с представителями профсоюзного органа и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления учреждением, не требуется.

Принято на общем собрании работников МБДОУ № 111 «09» января 2020 года, протокол № 1 от 09.01.2020г

