СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДЕНО:

Председатель общего собрания Заведующий МБДОУ д/с «Теремок»

МБДОУ д/с «Теремок» с.Конюшки Чаплыгинского района \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н.Панова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В.Кудряшова

Протокол № 3 от 1.09.2021г Приказ № 6 1.09.2021г

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Теремок» села Конюшки Чаплыгинского муниципального района**

**Липецкой области»**

**I.Общие положения**

1.Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Теремок» с.Конюшки-(далее учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основе:

- Решения Совета депутатов Чаплыгинского муниципального района Липецкой области от 20.02.2015 № 98 «О принятии Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Чаплыгинского муниципального района»;

- Постановления администрации Чаплыгинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 26.08.2019 №368 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений»

- Дополнительного соглашения к областному трехстороннему соглашению 2018 - 2021 годы между администрацией Липецкой области, Федерацией профсоюзов Липецкой области и объединением работодателей Липецкой области

и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения. Положение принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда (ФОТ) работников учреждения за счет средств областного бюджета, муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических … и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного Положением в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

9. Руководителю, педагогическим работникам учреждения, заведующему устанавливается доплата к заработной плате в размере 25% за работу в сельской местности.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с  
учетом:

1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
3. номенклатуры должностей педагогических работников;
4. продолжительности рабочего времени педагогических работников;
5. государственных гарантий по оплате труда;
6. особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
7. перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;

- мнения представительного органа работников.

2.Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Ставки заработной платы специалистов  муниципальных**

**учреждений образования**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование должности** | **Ставка заработной платы (руб.)** | | **Повышающий коэффициент** | |
| **высшая квалифика-ционная категория** | **первая квалифика-ционная категория** |
| **1** | **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | | | | |
| **2** | **2 квалификационный уровень** | | | | |
| **3** | **Педагог дополнительного образования** | **8010** | **0,25** | | **0,1** |
| **4** | **3 квалификационный уровень** | | | | |
| **5** | **Воспитатель, мастер производственного обучения** | **8330** | **0,25** | | **0,1** |
| **6** | **4 квалификационный уровень** | | | | |
| **7** | **Учитель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности** | **9050** | **0,35** | | **0,1** |
| **8** | **Преподаватель** | **9050** | **0,25** | | **0,1** |  |

4. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

5. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно в соответствии с Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 710 от 18.12.2018г «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», утвержденного постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 101 от 31.01.2014г.».

6. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников.

7. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании и в соответствии с Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 365 от 26.06.2019г. «О внесении изменений в постановление администрации Чаплыгинского муниципального района № 329 от 19.03.2015г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»; и Единым рекомендациям по оплате труда работников бюджетных учреждений.

**III.Порядок и условия установления**

**выплат компенсационного характера работникам**

9. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого в соответствии с Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 727 от 18.10.2010г «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений». работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при работе в ночное время;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

10. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

11. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего   
дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

13. В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

**IV. Порядок и условия установления**

**выплат стимулирующего характера**

14. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным в соответствии с Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 727 от 18.10.2010г «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений».

15. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников) указанных в соответствии с Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 365 от 26.06.2019г. «О внесении изменений в постановление администрации Чаплыгинского муниципального района № 329 от 19.03.2015г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»; и Единым рекомендациям по оплате труда работников бюджетных учреждений.

- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя);

- премиальные выплаты по итогам работы.

16. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

17. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

руководителям от 60 до 120% должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается в минимальном размере.

18. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников:

**1) Помощник воспитателя – 139%:**

-за содержание и чистоту территории садика–50% - 2780 руб.;

-за соблюдение установленных лимитов потребления воды, электроэнергии-53% - 2946.80 руб.;

- доплата сверх минимального размера оплаты труда, за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста – 20%-2426 руб.;

-за активное участие в образовательном процессе-

(изготовление пособий) – 16%-889.60 руб.

**2) Повар – 135%-3 разряд:**

-за качественное приготовление пищи, в соответствии с меню и технологическими требованиями по приготовлению –50% - 2520 руб.;

-за образцовое содержание пищеблока в соответствии с требованиями Сан-Пина - 50% - 2520 руб.;

- за соблюдение установленных лимитов потребления воды, электроэнергии-31% - 1562.40 руб.;

- доплата сверх минимального размера оплаты труда, за вредность – 4 %- 201.60 руб.

**3) Оператор газовой котельной – 194 %:**

-за соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей – 29% - 1432.60 руб.;

-за отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений детского сада – 65% - 3211 руб.;

-за отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета

теплоэнергоносителей по вине работника - 65% - 3211 руб.;

- доплата сверх минимального размера оплаты труда, за ночное время – 35 % - 1729 руб.

19. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Размер выплаты (%)** |
|  | **Воспитатель ДОУ** |  |
| 1 | За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей | 15 |
| 2 | За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием) | 20 |
| 3 | За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию) | 16 |
| 4 | За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе | 16 |
| 5 | За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения | 10 |
| 6 | За участие в работе по благоустройству и оформлению территории | 10 |
| 7 | За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам | 9 |
| 8 | За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др. | 5 |
| 9 | За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.) | 10 |
| 10 | За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников |  |
|  | муниципального уровня | 10 |
| 11 | За участие в методической работе дошкольной образовательной организации | 11 |

20.Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- 50% процентов от, ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада в первые два года работы,

- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвёртый и пятый год работы.

21. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливаетсяпредседателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

22. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственно-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственно-общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственно-общественного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственно-общественного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

**V. Условия и порядок премирования**

23.Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника отдела образования Чаплыгинского муниципального района Липецкой области.

24. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения.

25. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

26. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время, за исключением премии к профессиональному празднику.

27. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;

- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;

- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, органами управления образованием;

- за подготовку ДОУ к новому учебному году.

28. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

29. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

30. Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

31. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

32. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;

- успешное выполнение плановых показателей;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

33.В учреждении устанавливаются следующие виды премиальных выплат работникам (представлен примерный перечень):

-Премия в связи с профессиональным праздником выплачивается фиксированной суммой:

- педагогическим работникам в размере – 5750 руб. (с учётом доплаты за работу в сельской местности);

- вспомогательный персонал в размере – 3500 рублей.

-За подготовку и участие в мероприятиях, проводимых дошкольным учреждением, отделом образования, управлением образования и науки, администрацией района (семинарах, совещаниях, конференциях, выставках, праздниках и т.д.) – 50% должностного оклада, ставки;

-За победу педагога в конкурсе профессионального мастерства:

муниципальный уровень – 50% должностного оклада;

региональный уровень – 100% должностного оклада;

-За участие во всероссийских конкурсах и смотрах – 100% должностного оклада;

-За внесение инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения – 60% должностного оклада;

-За оформление, подготовку документации и своевременную сдачу отчетности – 50% должностного оклада;

-За подготовку дошкольного учреждения к новому учебному году – 50% должностного оклада, ставки;

-За участие в ремонте, подготовке детского сада к зиме – 40% должностного оклада;

-За экономию водопотребления, энергосбережение,  теплосбережение по итогам календарного года – 30%;

-За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплутационных систем жизнеобеспечения учреждения – 60% должностного оклада, ставки;

-За изготовление наглядного пособия – 40% должностного оклада;

-За участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка и проведение праздников, конкурсов, украшение здания и т.д.) – 53% должностного оклада, ставки;

-За своевременное оказание помощи в озеленении территории – 30% должностного оклада, ставки;

- По итогам работы за год в связи с экономией.

**VI. Порядок и условия оказания**

**материальной помощи и социальных выплат работникам**

34. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;

- в связи с юбилейными дата (50-,60-летием) со дня рождения;

- в связи с уходом на пенсию по старости;

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи);

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 5 тысяч рублей.