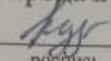


СОГЛАСОВАНО:
Председатель управляющего Совета
МБДОУ детского сада № 18
города Белово»


Роспись (Кузнецов А.С.)
ФИО
«26» 02 2020 г.
Протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ детский сад
№ 18 города Белово

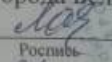

Роспись (Илькаева И.Е.)
ФИО
«26» 02 2020 г.
Приказ № 2



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 18 «Хрусталик»
компенсирующего вида города Белово»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ детский сад № 18
города Белово


Роспись (Ларионова Г.А.)
ФИО
«26» 02 2020 г.
Протокол № 3

ПРИНЯТО:
На общем собрании трудового коллектива
МБДОУ детский сад № 18 города Белово

«26» 02 2020 г.

Протокол № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда (далее - Положение) – нормативный акт, действующий в пределах образовательного учреждения (далее Положение).

Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Законом Российской Федерации «Об образовании»;
 - Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 22.12.2016 № 524, от 16.02.2017 № 70 «О внесении изменений в постановление Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений»: Коллегии Администрации Кемеровской области от 25.03.2011 г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда для работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.05.2012 №161, от 23.10.2012 № 442, от 12.02.2013 №48, от 16.07.2013 №303, от 09.12.2013 № 561, от 30.12.2013 № 665, от 29.12.2014 № 528, от 24.12.2015 №431, от 29.08.2016 № 339, от 22.12.2016 №524, от 16.02.2017 №70, от 26.12.2017 №661, от 04.05.2018 №159, от 18.07.2018 №299, от 26.10.2018 №445, от 26.12.2018 №618, от 11.12.2018 №564, от 16.08.2019 №488);
 - Распоряжением Администрации Беловского городского округа « О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Белово»;
 - Другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулируемыми трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- Постановление Администрация Беловского городского округа от 31.05.2018 № 1393 п «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление Администрации Беловского городского округа от 27.10.2016 № 439-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда для работников муниципальных образовательных организаций Беловского городского округа, созданных в форме учреждений»
- Постановление Администрации Беловского городского округа от 21.01.2019. №74-п « Об увеличении фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений Беловского городского округа, за исключением работников органов местного самоуправления».
- Постановление Администрации Беловского городского округа от 20.09.2019. №2602-п « О внесении изменений в постановление АБГО от 27.10.2016 №439-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда для работников муниципальных образовательных организаций Беловского городского округа, созданных в форме учреждений»;
- Постановление Администрации Беловского городского округа от _____

№ _____ «О внесении изменений в постановление Администрации Беловского городского округа от 27.10.2016 № 439-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда для работников муниципальных образовательных организаций Беловского городского округа, созданных в форме учреждений»

- Положение о знаках отличия в сфере образования и науки. Утверждено Приказом Минобрнауки РФ от 06.10.2004 № 84;
- Уставом образовательного учреждения и другими нормативными документами

1.2. Стимулирование работников дошкольного учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ детский сад № 18 города

Белово в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников дошкольного учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава МБДОУ, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.3. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

премиальные выплаты по итогам работы (не менее 70% от стимулирующего фонда);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 27 %;

иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3% от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

Долю каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

2.1. Установление стимулирующих выплат по итогам работы работникам образовательного учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), в состав которой входят: заведующий, старший воспитатель (или зам. по ВМП), ст. мед. сестра, завхоз, 2 представителя от педагогов (1 воспитатель, 1 специалист), 1 представитель от обслуживающего персонала, представитель органа государственного – общественного управления, председатель ПК.

Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие. Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

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

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

Перечень показателей стимулирования отражается в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

2.2. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом и органом государственного-общественного управления устанавливает показатели стимулирования в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, 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.

2.3. Максимальное количество баллов для определенной категории работников по отношению к максимальному количеству баллов педагогов составляет следующее соотношение:

2.3.1. Педагогический персонал —100 баллов

2.3.2. Учебно - вспомогательный персонал- 30 баллов
(медицинский персонал -50 баллов)

2.3.3. Обслуживающий персонал- 30 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 составляет общую оценку по показателю стимулирования.

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 учреждения по виду выплат

2.4. Размер причитающихся стимулирующих выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки.

Стоимость одного балла рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда (на учетный период) и общей суммы набранных баллов. Размер стимулирующих выплат устанавливается путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов по каждому работнику, в соответствии с количеством выходов.

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 единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

2.6. Порядок заполнения оценочных листов:

2.6.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист (не позднее 5-го числа, месяца следующего за окончанием квартала), в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности в течение 2-х дней.

2.6.2. Заполненные оценочные листы работники передают в мониторинговую группу:

2.6.2.1. Педагогические работники – старшему воспитателю (или зам. зав. по ВМР);

2.6.2.2. Медицинские работники, младшие воспитатели, работники пищеблока – старшей медицинской сестре;

2.6.2.3. Работники из числа младшего обслуживающего персонала - заместителю заведующего по АХЧ или завхозу.

2.6.2.4. Работники из числа административно-управленческого персонала – руководителю учреждения.

2.7. Члены мониторинговой группы в составе: руководителя учреждения, старшего воспитателя (зам. зав. по ВМР), заместителя заведующего по АХЧ (завхоз), старшей медсестры дают оценку качества деятельности работникам соответствующих категорий,

проставляя баллы в оценочных листах работников. Руководитель учреждения на основе решения мониторинговой группы дает оценку качества деятельности каждому работнику.

2.8. Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами мониторинговой группы, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами. При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом ставится подпись лица, чья оценка подлежит исправлению. В случае, если единого мнения не достигнуто, разногласия выносятся на обсуждение комиссии. Комиссия оценку индикатора выставляет путем открытого голосования, с записью итогов голосования в протокол заседания комиссии.

2.9. Не позднее 10-числа, месяца следующего за окончанием квартала, мониторинговая группа передает оценочные листы в комиссию по распределению стимулирующего фонда .

2.10. Руководитель учреждения в срок до 15-числа, месяца следующего за окончанием полугодия, должен провести заседание комиссии, для согласования полученных результатов с органом общественного управления. На основании решения комиссии издается протокол.

2.11. Руководитель учреждения, на основании протокола, издает приказ о выплатах из стимулирующего фонда, не позднее 20- числа, месяца следующего за окончанием полугодия. Приказ о выплатах из стимулирующего фонда является основанием для стимулирующих выплат в течение последующего полугодия.

2.12. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику учреждения. Решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с управляющим советом.

Работники учреждений 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.

2.13. Основанием для не начисления стимулирующих выплат является:

2.13.1. Не предоставление работником оценочного листа;

2.13.2. Наличие дисциплинарного взыскания за нарушение Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности;

2.13.3. Зафиксированные нарушения статей закона Российской Федерации «Об образовании», Трудового кодекса Российской Федерации.

2.14. Основанием для снижения выплат стимулирующего характера является не полностью проработанный отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в данном образовательном учреждении. В этом случае рассчитывается процент за проработанный период.

2.15. В случае совмещения должностей оценочный лист заполняется по основной деятельности.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

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 государственного-общественного управления. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Премии устанавливаются 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 учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного управления учреждения по должностям работников учреждений в виде премий:

3.1. Стимулирующие выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности (приложение № 1).

3.2. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам **при наличии экономии**:

3.2.1. за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения от 100 до 3000 рублей;

3.2.2. за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ – от 100 до 5000 рублей.

3.2.3. успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат от 100 до 5000 рублей.

3.2.4. интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы) – 150 рублей за одного ребенка.

3.3. Стимулирующая выплата назначается приказом руководителя учреждения в пределах средств фонда стимулирования и на основании положения об оплате труда работников учреждения, положения о стимулирующих выплатах работников учреждения по согласованию с комиссией по распределению стимулирующего фонда.

3.4. Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается в абсолютном значении .

3.5. Специальная выплата медицинским работникам реализующих основные общеобразовательные программы (далее – выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей медицинским сестрам;

Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

медицинские сестры.

Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закалывающих процедур;

выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной 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.

3.6. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям МБДОУ детский сад № 18 города Белово реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования (далее - выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждение соответственно), назначается в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

885 рублей педагогическим работникам МБДОУ детский сад № 18 города Белово (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели МБДОУ детский сад № 18 города Белово и реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования; педагогические работники МБДОУ детский сад № 18 города Белово реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

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.

Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.7. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее – выплата молодым специалистам), выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

3.7.1. Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в следующем размере:

8046 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается по основному месту работы

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

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.

3.7.2. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов государственных образовательных организаций, в форме учреждений в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы

3.8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственного-общественного управления учреждения по должностям работников.

3.9. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяются 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.

3.10. Перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.11. 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.

3.12. 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.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

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 учреждений приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом и органом государственно-общественного управления учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

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.

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

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

4.4. Порядок установления разовых премиальных выплат.

4.4.1. Установление разовых премиальных выплат (далее – премий) работникам общеобразовательного учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее – комиссия).

4.4.2. Премии работникам выплачиваются по итогам работы за месяц, квартал и год, **при наличии экономии ФОТ.**

4.4.3. Размер премии устанавливается в абсолютном значении.

4.4.4. Разовые премии выплачиваются:

4.4.4.1. В связи с государственными праздниками (8 марта, 23 февраля, Новый год) - 300 рублей.

4.4.4.2. В связи с профессиональными праздниками (День Учителя, День Дошкольного работника) при стаже на данном предприятии:

Педагогический персонал:

От 1 года до 5 лет – 200 рублей
От 5 лет до 10 лет- 400 рублей
От 10 лет до 15 лет- 600 рублей
От 15 лет до 20 лет – 800 рублей
Свыше 20 лет - 1000 рублей

Учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал:

От 1 года до 5 лет – 150 рублей
От 5 лет до 10 лет- 300 рублей
От 10 лет до 15 лет- 450 рублей
От 15 лет до 20 лет – 600 рублей
Свыше 20 лет – 750 рублей

4.4.4.3. В связи со знаменательными или юбилейными датами учреждения - 2000 рублей;

4.4.4.4. В связи с личными юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65 лет и т.д.) – 2000 рублей;

4.4.4.5. В связи с уходом на пенсию - 3000 рублей при стаже работы в учреждении не менее 5 лет.

4.5. Порядок установления разовых премиальных выплат:

4.5.1. Руководитель образовательного учреждения подает ходатайство в комиссию по распределению стимулирующего фонда о выплате разовых премиальных выплат работникам образовательного учреждения.

4.5.2. В течение 2-3-х дней комиссия рассматривает поступившее ходатайство, устанавливает размер премии.

4.5.3. Руководитель образовательного учреждения, на основании протокола заседания комиссии, издает приказ о выплатах из стимулирующего фонда.

4.6. Порядок установления материальной помощи:

4.6.1. Установление материальной помощи работникам образовательного учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее - комиссия) **при наличии экономии ФОТ.**

4.6.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника учреждения, члена семьи или законного представителя на имя руководителя образовательного учреждения.

4.6.3. Размер материальной помощи устанавливается в абсолютном значении.

4.7. Материальная помощь выплачивается:

4.7.1. в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи работника – 2000 рублей;

4.7.2. на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника в семье (мать, отец, супруг, супруга, дети) – 4000 рублей;

4.7.3. по состоянию здоровья работника (при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения) - в размере тарифной ставки (должностного оклада, но не более 10 000 рублей);

4.7.4. при получении увечья или иного вреда здоровью на производстве - в размере тарифной ставки (должностного оклада).

4.8. Порядок выплаты материальной помощи:

4.8.1. Материальная помощь в МБДОУ выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

4.8.2. В течение не более 2-3-х дней комиссия рассматривает поступившее заявление, устанавливает размер материальной помощи.

4.8.3. Руководитель образовательного учреждения, на основании протокола заседания комиссии, издает приказ о выплате материальной помощи.

Пункт 3.1.
Стимулирующие выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности

Приложение 1

№ п/п	Виды надбавок, за которые установлены доплаты	Размеры доплат от тарифной ставки (оклада)	Срок, на который устанавливается выплата
1.	За работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования, приборов учета расхода энергоресурсов	До 3000 рублей	По факту выполнения работы
2.	За работу по устранению неполадок, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам	До 2500 рублей	По факту выполнения работы
3.	За авторские, экспериментальные разработки: учебных и методических пособий, комплекса учебно-методического обеспечения предмета, программы, нормативно-правовых документов организации учебного процесса в образовательном учреждении	До 3000 рублей	По факту выполнения работы
4.	За участие в проведении ремонтных работ	От 100 до 2500 рублей	На время исполнения работ
5.	За работу по уборке снега в зимний период	От 100 до 5000	На время исполнения работ
6.	За информационное сопровождение интернет сайта	До 3000 рублей	По факту выполнения работы
7.	За мытье посуды в период отсутствия кухонного работника	500 рублей	По факту выполнения работы
8.	За мониторинговую работу с АИС образования	До 2000 рублей	По факту выполнения работы
9.	Оплата маршрутного листа		По факту выполнения