

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Буратино» села Амурзет» (далее – учреждение), реализующего программу дошкольного образования за счет средств местного и областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- устанавливает размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

- устанавливает выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- Приказом Министерства Образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. №1014 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»;

- Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 «О порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

1.3. Для целей настоящего Положения используют следующие основные понятия и определения:

- система оплаты труда работников учреждения – совокупность норм, содержащих в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с Федеральными законами, устанавливающих условия и размеры оплаты, включая размеры должностных окладов, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения;

- заработная плата работников – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат;

- должностные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих;

- надбавки за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

- выплаты стимулирующего характера – выплаты, предусматриваемые системами труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

- специалистам муниципальных учреждений образования, работающим на селе, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы увеличиваются на 25 процентов.
- 1.4. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже (минимального размера оплаты труда) МРОТ.
- 1.5. Настоящее Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника учреждения по обеспечению высокого качества результатов деятельности образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.
- 1.6. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в учреждении трудовую деятельность на основании трудовых договоров как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

2. Оплата труда работников

- 2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - единых рекомендаций трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - мнения представительного органа трудового коллектива учреждения.
- 2.2. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании, утвержденного решением Собрания депутатов муниципального района бюджета на соответствующий финансовый год, и средств, приносящей доход деятельности.
(Постановление №365 от 30.04.2013г.)
- 2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год.
- 2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части, которая составляет 80% от ФОТ, и стимулирующей части, которая составляет 20% фонда оплаты труда.
- 2.5. В базовую часть фонда оплаты труда работников учреждения включается оплата труда работников, исходя из должностных окладов (окладов); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования.
- 2.6. Расходы по оплате труда работников, включая стимулирующие выплаты, осуществляется за счёт общего фонда оплаты труда предусмотренного бюджетными ассигнованиями учреждения.
- 2.7. Экономия по фонду оплаты труда учреждения направляется на премирование и материальную помощь работникам.
- 2.8. Размер выплат работникам стимулирующего и компенсационного характера, период их действия утверждается приказом заведующего.
- 2.9. Компенсационные выплаты (доплаты) работникам устанавливаются согласно тарификации (два раза в год с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа).
- 2.10. При установлении выплат, а также определения их размера учитываются качество, результативность и систематичность выполнения соответствующих видов работ.
- 2.11 Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц: за первую половину месяца (аванс) - 30 числа текущего месяца (для февраля-28 или 29 числа); за вторую

3.1. Работникам учреждения производится компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных. Конкретный размер определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в данных условиях.

3.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад работника без учёта иных доплат и надбавок.

3.3. К компенсационным выплатам относятся:

- надбавки за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- доплата в повышенном размере за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;

3.4. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон, с учётом содержания и объема дополнительной работы.

3.5. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации, приведены в приложении №1.

4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат

4.1. В целях стимулирования работников учреждения к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда выплачиваются стимулирующие выплаты.

4.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы и (или) выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно, по оценке показателей эффективности деятельности работников (приложение №1). Подведение итогов выполнения показателей эффективности деятельности работников производится Трудовым коллективом ДООУ.

4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам, занимающим педагогические должности, устанавливается в размере до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (приложение №2). Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, устанавливается локальным нормативным актом.

4.4. Надбавка молодым специалистам, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и не имеющим стажа работы по специальности, устанавливается в размере до 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента трудоустройства в соответствии с полученной специальностью и до истечения трёх лет с даты окончания учебного заведения.

Молодым специалистам из числа педагогических работников, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и не имеющим стажа педагогической работы по специальности, устанавливается надбавка в размере до 30% к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с момента трудоустройства в соответствии с полученной специальностью и до истечения трёх лет с даты окончания учебного заведения.

4.5. Доплата за звание устанавливается работникам, имеющим учёную степень или почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере до 20% оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы. При наличии у работников почётных званий, учёных степеней установление выплаты производится по двум основаниям.

- 4.6. Ежемесячная обязательная надбавка за специфику работы в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается работникам, занимающим должности, относящиеся к профессиональной группе «Должности педагогических работников». Обязательная стимулирующая надбавка за специфику работы производится ежемесячно пропорционального отработанному времени с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.
- 4.7. Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом по согласованию с Трудовым коллективом, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по бюджетной смете. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат работника определяется на основании подсчета набранных процентов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.
- Выплата за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам учреждения производится ежемесячно в размере до 200% должностного оклада при условии выполнения показателей эффективности деятельности педагогического работника.

5. Порядок Премирования

- 5.1. В случае экономии фонда оплаты труда средства могут быть направлены на премирование работников учреждения.
- 5.2. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.
- 5.3. В учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников, а также по результатам работы за определенный период).
- 5.4. Премия начисляется на основании приказа руководителя за фактически отработанное время по согласованию с членами Трудового коллектива, согласно приложению №3. На данный вид премирования начисления РК и ДК не производятся. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически проработанного времени.
- 5.5. Снижение премии может производиться за низкое качество и несвоевременное выполнение работы.
- 5.6. Премирование работнику не производится при неоднократном грубом нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей, систематическом нарушении трудовой дисциплины, недобросовестном отношении к работе.

6. Порядок выплаты материальной помощи

- 6.1. Работникам может быть оказана материальная помощь в пределах экономии (Постановление администрации МО «Октябрьский муниципальный район» № 16 от 28.01.2021г.).
- 6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- а) на погребение умерших близких родственников работников (родители, супруги, дети) в размере не более 9000 рублей;
 - б) на выплату единовременного денежного вознаграждения в связи с юбилейными датами в размере среднемесячной заработной платы, но не более 6000 рублей. При выделении единовременного денежного вознаграждения считать начальной юбилейной датой пятидесятилетие со дня рождения;

в) оказывать материальную помощь на погребение умерших работников, бывших работников (при обращении родственников умерших работников) в размере среднемесячной заработной платы, но не более 24000 рублей и 9000 рублей соответственно.

6.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и её размер принимается руководителем учреждения.

Приложение № 1

Виды и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Виды	Размер
1.	За работу в ночное время	В соответствии со ст. 154 ТК РФ до 40%
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
3.	На основании карты специальной оценки условий труда Повара №4 Воспитателя №14А Логопеда № 17А Младшего воспитателя №16А Педагога-психолога №18 А	В соответствии со ст. 147 ТК РФ 4%
4	За сверхурочную работу	В соответствии со ст. 152 ТК РФ
5.	За выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных	В соответствии со ст. 149 ТК РФ

Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Положение о системе оплаты труда работников МКДОУ «Детский сад «Буратино» с. Амурзет» от 15.01.2024г.	До 30%
Премияльные выплаты по итогам работы		Максимальным размером не ограничиваются

Показатели оценки эффективности деятельности работников, для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты труда ВОСПИТАТЕЛЬ

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Размер выплаты (в %)
1	Наличие квалификационной категории	Первая категория Высшая категория	30 50
2	Размещение методических разработок в мессенджерах ДОУ	на сайте ДОУ. WK OK	15 15 15

3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников:	-наличие плана работы воспитателя с родителями и его реализация; -стендовая информация	15 20
4	Участие воспитанников в конкурсах, выставках	на уровне ДОУ района области	10 20 30
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ДОУ		20
6	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (родители, законные представители)	-отсутствие жалоб	10
7	Качество и результативность ведения документации:	– документация соответствует предъявленным требованиям и ведётся своевременно.	20
8	Ведение портфолио педагога	для аттестации накопительное	30 20

Старший воспитатель

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Размер выплаты (в %)
1	Разработка методических пособий, рекомендаций, годовых и перспективных планов, программ, проектов		30
2	Размещение методических разработок в мессенджерах ДОУ	на сайте ДОУ WK OK	15 15 15
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих выполнение годового плана воспитательно-образовательной работы		20
4	Систематическое использование ИКТ		20
5	Ведение портфолио педагога	для аттестации накопительное	30 20
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ДОУ	нарушений нет	10
7	Качество и результативность ведения документации, сбор и обработка документации педагогов	– документация соответствует предъявленным требованиям и ведётся своевременно.	10

ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Размер выплаты (в %)
1	Наличие квалификационной категории	Первая категория Высшая категория	30 50

2	Размещение методических разработок в мессенджерах ДОУ	на сайте ДОУ WK OK	15 15 15
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников:	-наличие плана работы воспитателя с родителями и его реализация; -стендовая информация	15 20
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ДОУ	нарушений нет	20
5	Ведение портфолио педагога	для аттестации накопительное	30 20
6	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (родители, законные представители)	-отсутствие жалоб	10
7	Качество и результативность ведения документации:	- документация соответствует предъявленным требованиям и ведётся своевременно.	20

МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Размер выплаты (в %)
1	Наличие квалификационной категории	Первая категория Высшая категория	30 50
2	Размещение методических разработок в мессенджерах ДОУ	на сайте ДОУ WK OK	15 15 15
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников:	-наличие плана работы воспитателя с родителями и его реализация; -стендовая информация	15 20
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ДОУ	нарушений нет	20
5	Ведение портфолио педагога	для аттестации накопительное	30 20
6	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (родители, законные представители)	-отсутствие жалоб	10
7	Качество и результативность ведения документации:	- документация соответствует предъявленным требованиям и ведётся своевременно.	20

УЧИТЕЛЬ- ЛОГОПЕД

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Размер выплат (в %)
1	Наличие квалификационной категории	Первая категория Высшая категория	30 50
2	Размещение методических разработок в мессенджерах ДОУ	на сайте ДОУ WK OK	15 15 15

3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников:	-наличие плана работы воспитателя с родителями и его реализация; -стендовая информация	15 20
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ДОУ	нарушений нет	20
5	Ведение портфолио педагога	для аттестации накопительное	30 20
6	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (родители, законные представители)	-отсутствие жалоб	10
7	Качество и результативность ведения документации:	– документация соответствует предъявленным требованиям и ведётся своевременно.	20

ПЕДАГОГ- ПСИХОЛОГ

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Размер выплаты (в %)
1	Наличие квалификационной категории	Первая категория Высшая категория	30 50
2	Размещение методических разработок в мессенджерах ДОУ	на сайте ДОУ WK OK	15 15 15
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников:	-наличие плана работы воспитателя с родителями и его реализация; -стендовая информация	15 20
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ДОУ	нарушений нет	20
5	Ведение портфолио педагога	для аттестации накопительное	30 20
6	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг (родители, законные представители)	-отсутствие жалоб	10
7	Качество и результативность ведения документации:	– документация соответствует предъявленным требованиям и ведётся своевременно.	20

МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

№	Критерии оценки	Оценка в %	Периодичность выплаты
1.	Эффективность участия в воспитательно-образовательном процессе	5	ежемесячно
2.	Ролевое участие в праздниках для детей.	5	

3.	Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спецодежды.	5	ежемесячно
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка - санитарно-гигиеническое состояние помещений группы; - своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза.	5 5 5	ежемесячно

ЗАВХОЗ, КЛАДОВЩИК

№	Критерии оценки	Оценка в %	Периодичность выплаты
1.	Самостоятельность в решении хозяйственных вопросов. Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации.	5	ежемесячно
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка - отсутствие замечаний по итогам проверок и ревизий	5 5	ежемесячно
3.	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации.	5	ежемесячно
4.	Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему периоду.	5	ежемесячно

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

№	Критерии оценки	Оценка в %	Периодичность выплаты
1.	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации	5	ежемесячно
2.	Систематическое использование ИКТ	5	ежемесячно
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка - отсутствие замечаний по итогам проверок	5 5	ежемесячно
4.	Ведение и систематизация архива Учреждения Ведение работы по защите персональных данных	5 5	ежемесячно

УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№	Критерии оценки	Оценка в %	Периодичность выплаты
1.	Соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки помещений в соответствии с требованиями СанПиН	5	ежемесячно
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка - своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза.	5 5	ежемесячно

3.	Ролевое участие в праздниках для детей.	5	ежемесячно
4.	Сохранность оборудования, приборов, инвентаря	5	ежемесячно

ОПЕРАТОР СТИГАЛЬНЫХ МАШИИ, КАСТЕЛЯИША

№	Критерии оценки	Оценка в %	Периодичность выплаты
1	Качественная стирка в соответствии с графиком смены белья и спецодежды.	5	ежемесячно
2	Сохранность технологического оборудования, спец. одежды, мягкого инвентаря и своевременное списание материальных ценностей	5	ежемесячно
3.	Помощь в оформлении декораций , изготовление костюмов	5	ежемесячно
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка - своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза.	5 5	ежемесячно

ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ

№	Критерии оценки	Оценка в %	Периодичность выплаты
1.	Качественное выполнение санитарно-эпидемиологических требований в процессе приготовления пищи, приёмке, обработке и хранения продуктов питания.	5	ежемесячно
2.	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды.	5	ежемесячно
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка - своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза.	5 5	ежемесячно
4.	Содержание пищеблока и оборудования в соответствии с СанПиН	5	ежемесячно

ДВОРНИК

№	Критерии оценки	Оценка в %	Периодичность выплаты
1	Содержание территории ЛОУ в соответствии с СанПиН	5	ежемесячно
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка - своевременное выполнение распоряжений	5	ежемесячно

	заведующей, требований медицинской сестры, завхоза.	5	
3	Обеспечение безопасности воспитанников в ДОУ, при осуществлении контрольно-пропускного режима	5	ежемесячно
4	Сохранность оборудования, приборов, инвентаря	5	ежемесячно

РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ,

№	Критерии оценки	Оценка в %	Периодичность выплаты
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (срочные ремонтные работы, устранение аварийных ситуаций).	5	ежемесячно
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка - своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза.	5 5	ежемесячно
3	Помощь в изготовлении атрибутов, пособий и др.	5	ежемесячно
4	Сохранность оборудования, приборов, инвентаря	5	ежемесячно

СТОРОЖ

№	Критерии оценки	Оценка в %	Периодичность выплаты
1	Сохранность здания, территории ДОУ	5	ежемесячно
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины: - соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка - своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза	5	ежемесячно
3	Обеспечение безопасного функционирования ДОУ (своевременное реагирование на возникшие ЧС, выполнение требований по охране труда, пожарной безопасности и др.); соблюдение контрольно-пропускного режима.	5	ежемесячно
4	Своевременное, грамотное и аккуратное ведение журнала приема и сдачи дежурств.	5	ежемесячно

Виды и размеры премиальных выплат

виды	критерии	размер в баллах
Результаты выполнения требований государственного образовательного стандарта по дошкольному образованию на высоком уровне	Более 70 % детей	15
	-от 60-70 % детей	10
	От 50-60 % детей	5
Результативное распространение и обобщение педагогического опыта	на уровне ДООУ	30
	на уровне области	50
Участие в методической работе и инновационной деятельности	-выступление на РМО,	20
	- проведение мероприятия на РМО	30
	- выступление на педагогическом совете	20
	- в конкурсах профессионального мастерства.	50
Своевременное и эффективное выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	- ремонтные работы	50
	- устранение аварий	45
	- благоустройство территории	30

7. Делопроизводство

Заседания Комиссии оформляются протоколами. На основании протокола заседания Комиссии заведующим издается приказ по учреждению. Приказы по установлению компенсационных выплат, премий по итогам работы (за месяц, квартал или год), протоколы заседаний Комиссии и материалы к ним хранятся в делах учреждения.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022056

Владелец Алексеева Лариса Семёновна

Действителен с 13.04.2023 по 12.04.2024