

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
Прер М.В.Проконова
«30» сентября 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
Н Н.И. Александрова
«01» октября 2019 г.
Приказ № 59

ПРИНЯТО
общим собранием трудового
коллектива МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
«30» сентября 2019 г.
Протокол № 3



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 10 «Колокольчик»
муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», «Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан», утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, постановлениями главы Администрации муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 5 мая 2008 года № 216н.

1.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и других стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности работников) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и других стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности работников), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяются путем умножения базовой единицы, устанавливаемой Правительством Республики Башкортостан, на коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

1.7. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Оплата за фактическую нагрузку).

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

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.11. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.12. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40 процентов.

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, главы Администрации муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан.

2.2. К окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения

3.1. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	12258	11390	10631	9763

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения (без учета заработной платы руководителя) и средней заработной платы работников учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

3.3. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

3.4. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, устанавливаются учредителем с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя учреждения.

Система премирования руководителя учреждения определяется учредителем.

3.8. Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется учредителем (собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом). Педагогическая работа в том же образовательном учреждении для руководителя совместительством не считается.

3.9. Педагогическая работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя (собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Ставки заработной платы, окладов работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		

1 квалификационный уровень: помощник воспитателя	1,15	4741
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1,889	7788
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	2,089	8611
4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель-логопед	2,139	8917

4.2. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности среднего медицинского персонала учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности среднего медицинского персонала пятого уровня»:		
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	1,8	7420

4.3. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:		
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	1,4	5771

4.4. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

Оклады рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклад, руб.
1 разряд	1,00	4122
2 разряд	1,05	4329
3 разряд	1,10	4535
4 разряд	1,15	4741
5 разряд	1,25	5153
6 разряд	1,40	5771
7 разряд	1,55	6390
8 разряд	1,70	7008

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

В случае если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока ее действия.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда, подтверждающей улучшение условий труда на данных рабочих местах, и полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.2.3. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления ставки заработной платы, оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2.4. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Данное положение применяется также при установлении доплат работникам за превышение предельной наполняемости групп.

5.2.5. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.6. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

5.2.7. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности, иные поощрительные выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Первая квалификационная категория	0,35
Высшая квалификационная категория	0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

6.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения, в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент также устанавливается молодым работникам, имевшим трудовой стаж до завершения обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях.

6.3.3. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.4. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования»,

«Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.3.3 - 6.3.4 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.3.5. Повышающий коэффициент за высшее образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.6. За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (к ставкам заработной платы):

- непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков (помощникам воспитателей дошкольных образовательных учреждений) – 0,30;

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

6.3.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается:

- педагогу-психологу, работающему с детьми из социально-неблагополучных семей, в размере 0,15 к ставке заработной платы, окладу;

- учителю-логопеду в размере 0,2 к ставке заработной платы, окладу;

- помощнику воспитателя в размере 1,080 к ставке заработной платы, окладу.

6.4. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего образования и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим педагогическую нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим к работе на педагогические должности в учреждение, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех ставок заработной платы, окладов.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных учреждениях и иных организациях, и продолжающему работу в образовательном учреждении после завершения полного курса обучения.

6.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Эти выплаты устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников, которые определяются Положением о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Колокольчик» муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан (приложение № 1).

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения профкома.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам выплачиваются единовременные премии при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

6.6. Воспитателям, иным педагогическим работникам, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате учреждения по основному месту работы, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате:

- 2000 рублей - воспитателям и иным педагогическим работникам;
- 1000 рублей - помощникам воспитателей.

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, а также при работе по внутреннему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику за фактически отработанное время.

Надбавка выплачивается сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

7.3. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.4. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.5. Педагогическая работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Педагогическая работа в том же образовательном учреждении для руководящих и других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

7.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени. На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.7. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых в учреждение для педагогической работы.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной педагогической нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

7.8. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, оклада (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.9. Руководитель с учетом мнения профкома в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик» (приложение № 2).

8. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

8.1. Уровень образования педагогических работников учреждения при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) и стажа педагогической работы определяется на основании Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановления главы Администрации муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан.

9. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя

9.1. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяется в соответствии с постановлением главы Администрации муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан.

10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

10.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением главы Администрации муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан.

Приложение № 1 к
Положению об оплате труда работников
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
М.В.Прокопова
«30» сентября 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
Н.И. Александрова
«01» октября 2019 г.
Приказ № 69

ПРИНЯТО
общим собранием трудового
коллектива МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
«30» сентября 2019 г.
Протокол № 3



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления иных стимулирующих выплат
и премирования работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 10 «Колокольчик»
муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан

I. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Колокольчик» муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (с изменениями и дополнениями), от 24 марта 2014 года №115, «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан», постановлениями главы Администрации муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Колокольчик» муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2. Положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников Учреждения.

1.3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов Учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда Учреждения;
- внебюджетные средства.

II. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников Учреждения

2.1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, месяц, на период выполнения конкретной работы и др.

2.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения показателей и критериев эффективности труда.

2.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников Учреждения за отчетный период на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где S – стоимость одного балла; ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда; $N1, N2, \dots, Nn$ – количество баллов

2.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

2.5. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

2.6. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.7. К работникам Учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

2.8. Работникам Учреждения, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

2.9. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителю Учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

III. Перечень показателей и критериев эффективности труда работникам Учреждения

3.1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам Учреждения по следующему перечню оснований для начисления (далее – Перечень):

Перечень показателей и критериев эффективности труда старшего воспитателя

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 110 баллов)		
1.1.	Уровень заболеваемости воспитанников: - на уровне прошлого периода; - ниже в сравнении с прошлым периодом	1 3
1.2.	Динамика посещаемости детей всех групп: 70 – 74 %	5

	75 – 80 % свыше 80 %	10 20
1.3.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками групп	5
1.4.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3
1.5.	Участие воспитанников групп в различных конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня - наличие призовых мест	1 3 5 10
1.6.	Содержание кабинета	5
1.7.	Применение в работе ИКТ - периодически - постоянно	1 5
1.8.	Взаимодействие с семьями воспитанников - отсутствие задолженности по родительской плате - проведение мероприятий с участием родителей - участие родителей в конкурсах -использование нетрадиционных форм взаимодействия	3 3 3 3
1.9.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
1.10.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
1.11.	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 45 баллов)		
2.1.	Обобщение педагогического опыта работы - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.2.	Проведение праздников, развлечений - выступление в качестве актера	5
2.3.	Своевременное и качественное оформление документации	5
2.4.	Участие педагога с личным докладом, проектом, презентацией на методических объединениях, конференциях и т.п. - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	3 5
2.5.	Участие педагога в конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.6.	Интенсивный педагогический труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 155 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
воспитателя**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 113 баллов)		
1.1.	Уровень заболеваемости воспитанников: - на уровне прошлого периода; - ниже в сравнении с прошлым периодом	1 3
1.2.	Динамика посещаемости детей группы: 70 – 74 % 75 – 80 % свыше 80 %	5 10 20
1.3.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	5
1.4.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3
1.5.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня - наличие призовых мест	1 3 5 10
1.6.	Обновление и пополнение развивающей предметно-пространственной среды группы	5
1.7.	Применение в работе ИКТ - периодически - постоянно	1 5
1.8.	Взаимодействие с семьями воспитанников - отсутствие задолженности по родительской плате - проведение мероприятий с участием родителей - участие родителей в конкурсах -использование нетрадиционных форм взаимодействия	3 3 3 3
1.9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	3
1.10.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
1.11.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
1.12.	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 57 баллов)		
2.1.	Обобщение педагогического опыта работы на педсоветах, семинарах, конференциях, на интернет - порталах и т.п. - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.2.	Своевременное и качественное оформление документации	5
2.3.	Проведение праздников, развлечений - качественная подготовка детей	1

	- выступление в качестве актера	5
2.4.	Участие с личным докладом, проектом, презентацией мастер-классом, открытым занятием на методических объединениях	
	- муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
2.5.	Посещение РМО	4
2.6.	Участие педагога в конкурсах	
	- на уровне ДОУ	1
	- муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
2.7.	Осуществление проектной деятельности	3
2.8.	Интенсивный педагогический труд	
	- замещение отсутствующего работника,	20
	- внутреннее продуктивное совмещение профессий	20
2.9.	Работа в группе раннего возраста	4
Итого: 170 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
учителя-логопеда**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 77 балла)		
1.1.	Превышение нормы плановой наполняемости логопедического пункта	5
1.2.	Участие в работе ПМПК разного уровня. Подготовка документов	5
1.3.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3
1.4.	Содержание кабинета	5
1.5.	Применение в работе ИКТ	
	- периодически	1
	- постоянно	5
1.6.	Взаимодействие с семьями воспитанников	
	- проведение мероприятий с участием родителей	3
	- участие родителей в конкурсах	3
	-использование нетрадиционных форм взаимодействия	3
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу учителя-логопеда	3
1.8.	Отсутствие нарушений:	
	- исполнительной дисциплины (выполнения должностных обязанностей);	3
	- правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3
1.9.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники)	3
	Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3
1.10.	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 53 баллов)		
2.1	Обобщение педагогического опыта работы на педсоветах, семинарах, конференциях, на интернет - порталах и т.п.	
	- на уровне ДОУ	1

	- муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
2.2	Разработка методических пособий (дидактические игры, наглядный, раздаточный материал и др.)	3
2.3	Своевременное и качественное оформление документации	3
2.4	Проведение праздников, развлечений - выступление в качестве актера	5
2.5	Участие с личным докладом, проектом, презентацией мастер-классом, открытым занятием на методических объединениях - муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
2.6	Посещение РМО	4
2.7	Участие педагога в конкурсах - на уровне ДОУ	1
	- муниципального уровня	3
	- всероссийского, республиканского уровня	5
2.8	Осуществление проектной деятельности	3
2.9	Интенсивный педагогический труд - замещение отсутствующего работника,	20
	- внутреннее продуктивное совмещение профессий	20
Итого: 130 баллов		

Перечень показателей и критериев эффективности труда педагога-психолога

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 77 балла)		
1.1.	Увеличение объема работы за счет увеличения плановой наполняемости групп	5
1.2.	Участие в работе ПМПК разного уровня. Подготовка документов	5
1.3.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3
1.4.	Содержание кабинета	5
1.5.	Применение в работе ИКТ - периодически	1
	- постоянно	5
1.6.	Взаимодействие с семьями воспитанников - проведение мероприятий с участием родителей	3
	- участие родителей в конкурсах	3
	-использование нетрадиционных форм взаимодействия	3
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу педагога-психолога	3
1.8.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей);	3
	- правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3
1.9.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники)	3
	Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3

1.10.	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 53 баллов)		
2.1	Обобщение педагогического опыта работы на педсоветах, семинарах, конференциях, на интернет - порталах и т.п. - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.2	Разработка методических пособий (дидактические игры, наглядный, раздаточный материал и др.)	3
2.3	Своевременное и качественное оформление документации	3
2.4	Проведение праздников, развлечений - выступление в качестве актера	5
2.5	Участие с личным докладом, проектом, презентацией мастер-классом, открытым занятием на методических объединениях - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	3 5
2.6	Посещение РМО	4
2.7	Участие педагога в конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.8	Осуществление проектной деятельности	3
2.9	Интенсивный педагогический труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 130 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
музыкального руководителя**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 91 балла)		
1.1.	Увеличение объема работы за счет увеличения плановой наполняемости групп	4
1.2.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	5
1.3.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3
1.4.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня - наличие призовых мест	1 3 5 10
1.5.	Содержание кабинета	5
1.6.	Применение в работе ИКТ - периодически - постоянно	1 5
1.7.	Взаимодействие с семьями воспитанников - проведение мероприятий с участием родителей - участие родителей в конкурсах	3 3

	-использование нетрадиционных форм взаимодействия	3
1.8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу музыкального руководителя	3
1.9.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
1.10.	Участие в общественных мероприятиях ДООУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
1.11.	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 54 баллов)		
2.1	Обобщение педагогического опыта работы на педсоветах, семинарах, конференциях, на интернет - порталах и т.п. - на уровне ДООУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.2	Разработка методических пособий (дидактические игры, наглядный, раздаточный материал и др.)	3
2.3	Своевременное и качественное оформление документации	3
2.4	Проведение праздников, развлечений - качественная подготовка детей - выступление в качестве актера	1 5
2.5	Участие с личным докладом, проектом, презентацией мастер-классом, открытым занятием на методических объединениях - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	3 5
2.6	Посещение РМО	4
2.7	Участие педагога в конкурсах - на уровне ДООУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.8	Осуществление проектной деятельности	3
2.9	Интенсивный педагогический труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 145 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
инструктора по физической культуре**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Доступность качественного образования и воспитания (всего - 86 балла)		
1.1.	Увеличение объема работы за счет увеличения плановой наполняемости групп	4
1.2.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	5
1.3.	Использование современных оздоровительных технологий в воспитательно-образовательном процессе	3

1.4.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - республиканского уровня - наличие призовых мест	1 3 5 10
1.5.	Применение в работе ИКТ - периодически - постоянно	1 5
1.6.	Взаимодействие с семьями воспитанников - проведение мероприятий с участием родителей - участие родителей в конкурсах -использование нетрадиционных форм взаимодействия	3 3 3
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу инструктора по физической культуре	3
1.8.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
1.9.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
1.10	Работа без больничного листа	30
2. Методическая и инновационная деятельность (всего - 54 баллов)		
2.1	Обобщение педагогического опыта работы на педсоветах, семинарах, конференциях, на интернет - порталах и т.п. - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.2	Разработка методических пособий и оборудования	3
2.3	Своевременное и качественное оформление документации	3
2.4	Проведение праздников, развлечений - качественная подготовка детей - выступление в качестве актера	1 5
2.5	Участие с личным докладом, проектом, презентацией мастер-классом, открытым занятием на методических объединениях - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	3 5
2.6	Посещение РМО	4
2.7	Участие педагога в конкурсах - на уровне ДОУ - муниципального уровня - всероссийского, республиканского уровня	1 3 5
2.8	Осуществление проектной деятельности	3
2.9	Интенсивный педагогический труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 140 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
помощникам воспитателя**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	Уровень заболеваемости воспитанников: - на уровне прошлого периода; - ниже в сравнении с прошлым периодом	1 3
2.	Динамика посещаемости детей группы: 70 – 74 % 75 – 80 % свыше 80 %	5 10 20
3.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	5
4.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ - качественное проведение генеральных уборок - содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиН	5 5
5.	Сохранность имущества (посуды, оборудования, инвентаря)	3
6.	Участие в организации воспитательно-образовательной деятельности - участие в подготовке и проведении занятий, развлечений, праздников - участие в оформлении игровых и учебных зон, в изготовлении пособий, планшетов, макетов	5 5
7.	Организации питания в группе - сервировка столов, культура раздачи пищи - соблюдение нормы блюда - соблюдение режима кормления, питьевого режима	3 3 3
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу помощника воспитателя	3
9.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
10.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
11.	Работа без больничного листа	30
12.	Интенсивный труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
13.	Работа в группе раннего возраста	4
Итого: 125 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
медицинской сестры**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	Уровень заболеваемости воспитанников: - на уровне прошлого периода; - ниже в сравнении с прошлым периодом	1 3
2.	Динамика посещаемости детей группы: 70 – 74 % 75 – 80 % свыше 80 %	5 10 20
3.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	5
4.	Качественный контроль: - санитарно-гигиенического режима - организации питания в группах - соблюдение СанПиН во время образовательного процесса - организация и проведение утреннего приема, прогулок	3 3 3 3
5.	Организация медосмотра сотрудников, детей	4
6.	Вакцинация детей	10
7.	Качественная организация питания - своевременность и качество ведения сезонного 10-дневного меню - качественное ведение учетной документации материально-технических средств, отсутствие замечаний и нарушений при проведении инвентаризации - отсутствие замечаний и предписаний со стороны проверяющих органов - оформление различного рода картотек для организации лечебно-оздоровительного процесса и консультативной помощи родителям и педагога - разработка сезонного 10-дневного меню	3 3 3 3 3
8.	Содержание кабинета	5
9.	Взаимодействие с семьями воспитанников - выступление на родительских собраниях - систематическое пополнение информации в уголках здоровья.	3 3
10.	Организация и проведение семинаров, консультация для педагогов	3
11.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу медицинской сестры	3
12.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
13.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
14.	Работа без больничного листа	30

15.	Интенсивный труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 140 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
заведующего хозяйством**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	Экономное расходование бюджетных средств	5
2.	Работа с имущественным комплексом по обеспечению бесперебойного функционирования инженерных систем, мелкого ремонта помещений, сантехоборудования, мебели, электрохозяйства	5
3.	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов	5
4.	Работа с основными средствами учреждения - своевременный учет, инвентаризация - сохранность и контроль за имуществом	5 5
5.	Качественная подготовка ДОУ к началу учебного года	5
6.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	15
7.	Ликвидация аварийных ситуаций в нерабочее время	15
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу заведующего хозяйством	3
9.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
10.	Участие в общественных мероприятиях ДОУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
11.	Работа без больничного листа	30
12.	Интенсивный труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 125 баллов		

**Перечень показателей и критериев эффективности труда
дворника**

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ - качественное проведение уборки территории - содержание закрепленных помещений в соответствии с требованиями СанПиН	3 3
2.	Сохранность имущества (оборудования, инвентаря)	5
3.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	14
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников	

	образовательного процесса на работу дворника	3
5.	Отсутствие нарушений: - исполнительской дисциплины (выполнения должностных обязанностей); - правил внутреннего трудового распорядка (соблюдение графика работы)	3 3
6.	Участие в общественных мероприятиях ДООУ (проф.комитет, субботники) Личный вклад в благоустройство территории (оформление участков, цветников)	3 3
7.	Работа без больничного листа	30
8.	Интенсивный труд - замещение отсутствующего работника, - внутреннее продуктивное совмещение профессий	20 20
Итого: 90 баллов		

3.2. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

3.5. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год, за квартал, за месяц – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

- за участие в городских, районных и республиканских мероприятиях – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);

- за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада).

Приложение № 2 к
Положению об оплате труда работников
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
Проф. М.В.Прокопова
« 30 » сентября 2019 г.

ПРИНЯТО
общим собранием трудового
коллектива МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
« 30 » сентября 2019 г.
Протокол № 3

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий
МБДОУ д/с № 10 «Колокольчик»
И Н.И. Александрова
« 01 » октября 2019 г.
Приказ № 09



ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 10 «Колокольчик»
муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Колокольчик» муниципального района Давлекановский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение).

1.2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику Учреждения на основании его личного заявления.

1.3. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд стимулирования;
- экономия по фонду оплаты труда Учреждения;
- внебюджетные средства.

1.4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю Учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

II. Условия оказания материальной помощи работникам Учреждения

2.1. Материальная помощь работникам Учреждения может быть оказана в следующих случаях:

1.	Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов	до 2000 руб.
2.	Стихийные бедствия (пожары, наводнения и др.)	до 3000 руб.
3.	Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет	до 2000 руб.
4.	Смерть близких родственников работника / самого работника	до 1000 руб. / в размере

		месячной заработной платы
5.	В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет (для женщин), 55, 60, 65 лет (для мужчин))	в размере месячной заработной платы
6.	Увольнение в связи с выходом на пенсию	в размере месячной заработной платы

III. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника Учреждения с обоснованием заявления.

3.2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

3.3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

3.4. В случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.

3.5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 1 раза в год, а при наличии финансовой возможности – и более 1 раза.

3.6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.