

## Приложение к положению об оплате труда № 1

Согласовано:

Председатель проф. организации

 Е.Ю.Колпакова

Протокол заседания профкома  
№ 41 от «13» 08 2018 г.

Утверждаю:

Заведующий МАДОУ

комбинированного вида № 35

М.Ю.Якимова



Приказ № 116 от «13» 08 2018г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат

стимулирующего характера работникам

*Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения*

*Детский сад комбинированного вида №35 «Сказка»*

*городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан*

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад комбинированного вида №35 «Сказка» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических и других работников учреждения в повышении эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности, развития творческой активности и инициативы работников, стимулирования особых достижений в труде, в целях установления порядка и условий осуществления стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад комбинированного вида № 35 «Сказка» городского округа город Октябрьский Республики Башкортостан (далее - МАДОУ Детский сад комбинированного вида № 35).

1.2. Система выплат стимулирующего характера работникам основана на законодательстве о труде и об образовании и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности функционирования МАДОУ Детский сад комбинированного вида № 35.

1.3. Система выплат стимулирующего характера работникам предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Республики Башкортостан и муниципальными нормативными актами.

1.4. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 8 Положения об оплате труда работников МАДОУ Детский сад комбинированного вида № 35.

1.5. Источником установления выплат стимулирующего характера и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда МАДОУ Детский сад комбинированного вида № 35;
- внебюджетные средства.

1.6. Выплаты стимулирующего характера не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по эффективности, качеству и результативности работы, по которым рассчитываются премии и выплаты

стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят так же от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## 2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, месяц, на период выполнения конкретной работы при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в бальной системе.

2.3. Установление выплат стимулирующего характера, период, за который они устанавливаются, конкретный размер определяется заведующим МАДОУ Детский сад комбинированного вида № 35 (далее – руководитель учреждения), комиссией по распределению выплат стимулирующего характера по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

2.4. Совокупный размер выплат стимулирующего характера, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются по критериям оценки эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности работников, согласно Положению.

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

2.7. Для расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников детского сада за квартал (месяц) и обоснования данного расчета, на основании приказа руководителя учреждения создается Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия). Председателем Комиссии является заместитель заведующей по учебно-воспитательной работе. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием большинством голосов членов комиссии.

Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместитель заведующей по учебно-воспитательной работе;
- заместитель заведующей по административно-хозяйственной части;
- председатель профкома;
- старший воспитатель;
- старшая медсестра;
- члены коллектива, включенные в состав Комиссии путем выборов.

2.8. Произведенный рабочей Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется в профсоюзный комитет в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

2.9. По результатам представленного расчета профсоюзный комитет на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету профсоюзный комитет не имеет возражений, замечаний, предложений, то он принимает решение согласовать представленный расчет. Если профсоюзный комитет не согласен с представленным расчетом, то он формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием руководителю учреждения.

2.10. Руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности.

### 3. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого периода при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения.

3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев эффективности деятельности.

3.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников МАДОУ Детский сад комбинированного вида № 35, выделенного на месяц (период), на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

3.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику МАДОУ Детский сад комбинированного вида № 35 за отчетный период стоимость одного балла (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

<i>Категории работников</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Шкала оценки показателей и критериев</i>
Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, старший педагог)	- качество предоставления образовательных услуг;	7 баллов
	- снижение заболеваемости - 0,1дня;	3 балла
	- 0,2дня;	2 балла
	- 0,3дня;	1 балла
	- повышение % посещаемости – 75-100%;	8 баллов
	-65-74%;	5 баллов
	- отсутствие травматизма у детей;	3 балла
	- строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей во время пребывания в учреждении, создание безопасного образовательного пространства;	3 балла
	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	5 баллов
	- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;	5 баллов
- систематическая и эффективная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;	5 баллов	
		5 баллов

дополнительного образования)	- результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками по заключениям ПМПК, по результатам обследований ПМПК;	3 балла
	- проведение открытых занятий и мероприятий на уровне детского сада;	5 баллов
	- проведение открытых занятий и мероприятий на муниципальном уровне;	7 баллов
	- проведение открытых занятий и мероприятий на республиканском уровне	10 баллов
	- проведение открытых занятий и мероприятий на всероссийском уровне;	5 баллов
	- наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках муниципального уровня;	7 баллов
	- наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках республиканского уровня;	10 баллов
	- наличие публикаций по распространению педагогического опыта в периодических изданиях, сборниках всероссийского уровня;	3 балла
	- участие в работе органов самоуправления, комиссиях, творческих группах, редколлегиях;	5 баллов
	- продуктивное участие в методической деятельности учреждения (педагогических советах, семинарах, мастер-классах, консультациях и т.п.);	7 баллов
	- продуктивное участие в городских методических мероприятиях (методические дни, недели, семинары, мастер-классы, круглые столы, консультации и т.п.)	10 баллов
	- продуктивное участие в республиканских методических мероприятиях;	
	- участие в конкурсах профессионального мастерства:	2 балла
	✓ на уровне учреждения	4 балла
	✓ на муниципальном уровне	6 баллов
	✓ на региональном уровне	8 баллов
	✓ на всероссийском уровне	10 баллов
- победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства;	1 балл	
- своевременность и качество оформления рабочей документации;	2 балла	
- своевременная подготовка отчетности;	10 баллов	
- участие в разработке локальных актов учреждения, положений, программ развития, образовательной программы и т.д.;	3 балла	
- работа по поэтапному внедрению профстандартов в учреждении;	8 баллов	
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;	3 балла	
- за организацию и взаимодействие со школами и другими социальными институтами, СМИ;	5 баллов	
- освоение и внедрение парциальных программ;	3 балла	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применение проектных методик и технологий на ООД и вне ООД;</li> <li>- использование ИКТ в образовательном процессе (участие в онлайн - конференциях, вебинарах и т.п. );</li> <li>- за создание развивающей среды в учреждении в соответствии с ФГОС ДО;</li> <li>- за интенсивность работы и высокую ответственность (при подготовке к профессиональным конкурсам, мероприятиям, утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.д.);</li> <li>- за дополнительную нагрузку и особую напряженность труда;</li> <li>- доля воспитанников, охваченных кружковой, студийной работой;</li> <li>- эффективность организации платных образовательных услуг;</li> <li>- эффективность обеспечения контроля за предоставлением платных образовательных услуг;</li> <li>- высокие результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.д.;</li> <li>- за работу с детьми раннего-младшего возраста;</li> <li>- организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями;</li> <li>- доля мероприятий, проведенных с участием родителей;</li> <li>- доля родителей, удовлетворенных условиями и качеством предоставляемых образовательных услуг (не ниже 75%);</li> </ul>	<p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>7 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p>
--	---	---

<p>Административно-управленческий персонал (заместители заведующего)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работникам с ненормированным рабочим днем за дополнительную нагрузку и напряженность труда;</li> <li>- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного и трудового процесса;</li> <li>- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям;</li> <li>- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении МАДОУ Детский сад комбинированного вида № 35 (педсовет, медико-педагогическое совещание, ПМПк, микропедсовет и т.д.);</li> <li>- высокий уровень организации и проведение аттестации педагогов;</li> <li>- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда и др.;</li> <li>- за отсутствие детского и взрослого травматизма;</li> <li>- другие показатели деятельности, на входящие в должностные обязанности работников;</li> <li>- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;</li> <li>- за бесперебойную работу учреждения, в т.ч. обеспечение высококачественной работы с договорными и финансовыми документами;</li> <li>- за оперативность устранения недостатков;</li> <li>- за укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения;</li> <li>- за эффективное и оперативное использование бюджетных средств;</li> <li>- за отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов</li> </ul>	<p>6 баллов</p> <p>8 баллов</p> <p>6 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>8 баллов</p> <p>8 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>7 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>6 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p>
<p>Учебно-вспомогательный, вспомогательный и обслуживающий персонал (младший воспитатель, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по обслуживанию бассейна,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- материально-ответственным работникам;</li> <li>- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, информации, сведений о работе учреждения и т.п.);</li> <li>- за выполнение работ, не предусмотренных ТКХ;</li> <li>- снижение заболеваемости - 0,1дня; - 0,2дня; - 0,3дня;</li> <li>- повышение % посещаемости – 75-100%; -65-74%</li> <li>- активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам и т.д.);</li> <li>- обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада;</li> </ul>	<p>5 баллов</p> <p>7 баллов</p> <p>3 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>3 балла</p> <p>1 балл</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>6 баллов</p>

<p>медицинская сестра, инструктор по ЛФК, завхоз, рабочий по обслуживанию здания, садовник, вахтер, швея, кастелянша, специалист по кадрам, делопроизводитель, секретарь-машинистка, сторож)</p>	- сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение контроля за качественным питанием;	5 баллов
	- за усиленный контроль за обеспечением санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;	5 баллов
	- осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала;	2 баллов
	- разработка и внедрение плана оздоровительных мероприятий, осуществление контроля за оздоровлением детей;	4 балла
	- обеспечение качественного мониторинга состояния здоровья детей;	5 баллов
	- своевременное и качественное оказание первой медицинской помощи, проведение карантинных мероприятий;	3 баллов
	- качественное проведение практических семинаров, занятий по вопросам оздоровления воспитанников, разработка методических рекомендаций, занятий по вопросам разъяснения санитарных норм;	5 баллов
	- за высокую эффективность по обеспечению строгого соблюдения кадровой дисциплины;	4 баллов
	- отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций;	2 балла
	- своевременное и качественное заключение договоров;	2 балла
	- контроль за экономным использованием материальных и трудовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения;	2 баллов
	- образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм, отсутствие замечаний;	1 балл
	- участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми образовательных мероприятий;	3 баллов
	- высокий уровень содержания помещений и территории в чистоте;	2 балла
	- качественное проведение генеральных уборок;	5 баллов
	- активное участие в ремонтных работах;	2 баллов
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	3 баллов
- обеспечение качественной бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения учреждения;	3 баллов	
- обеспечение усиленного контроля за соблюдением норм ГО и ЧС, пожарной безопасности;	2 балла	
- качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию и в здание учреждения;	2 балла	
- качественное содержание площадки под контейнеры ТБО;	2 балла	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное обеспечение доступа к зданию учреждения и выходам эвакуации в зимнее время;</li> <li>- выполнение особо важных (срочных) работ;</li> <li>- напряженность, интенсивность труда</li> </ul>	<p>4 балла 1балл</p>
--	---	--------------------------

#### 4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

4.1. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты (далее— ППК). Размер ППК – до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается по следующим основаниям:

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для установления ППК к должностному окладу</i>	<i>Размер ППК</i>
Административно-управленческий персонал (заместители заведующего)	Работа за пределами рабочего времени	0,10
	Увеличение объема работ в связи с наполняемостью учреждения и наличием двух корпусов	0,5
	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника	0,20
	Организация работы по охране труда, комплексной безопасности учреждения	0,65
	Стабильные положительные показатели эффективности работы учреждения	0,20
	Выполнение общественно значимой работы	0,10
Педагогические работники		
	Работа за пределами рабочего времени	0,10 - 0,20

(старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по труду, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования)	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника:	
	Администрирование официального сайта учреждения	0,20
	Работа с интернет ресурсами	0,20
	Обслуживание компьютеров	0,20
	Ведение делопроизводства (протоколов педагогического совета и других органов управления учреждением, протоколов общего собрания работников, документации по направлениям, реализуемым в учреждении и др.)	0,05 - 0,20
	Организация работы по обучению ПДД	0,10
	Организация работы по платным образовательным услугам	1,0 - 1,85
	Организация работы по обеспечению безопасности, в т.ч. информационной	0,05
	Увеличение объема работ в связи с наполняемостью учреждения и наличием двух корпусов	0,20
Учебно-вспомогательный, вспомогательный и обслуживающий персонал (младший воспитатель, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по обслуживанию бассейна, медицинская сестра, инструктор по ЛФК, завхоз, рабочий по обслуживанию здания, садовник, вахтер, швея,	Работа, не входящая в должностные обязанности работника:	
	Ведение работы по учету военнообязанных	0,10
	Ведение делопроизводства	0,35
	Работа с архивом	0,10
	Работа с электронной почтой	0,5
	Работа с сайтами госслужб	0,30
	Ведение документации, связанной с госзакупками; работа с сайтом по госзакупкам	0,70
	Работа с интернет ресурсами, в т.ч. в электронной очереди ДООУ РБ, с ПЦ Аксиома	0,70
Работа за пределами рабочего времени	0,35	

кастелянша, специалист по кадрам, делопроизводитель, секретарь-машинистка, сторож)	Работа с документацией по финансово-хозяйственной деятельности	0,5
	Увеличение объема работ в отопительный период и в связи с подготовкой системы к опрессовке	0,5
	Увеличение объема работ в связи с наполняемостью учреждения и наличием двух корпусов	0,5
	Организация работы по охране труда (специалисту, уполномоченному)	0,35
	Выполнение общественно значимой работы	0,10

4.2. Решение об установлении ППК педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу (за исключением заместителей заведующего) к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Решение об установлении ППК к окладу, ставке заработной платы и его размере в отношении заместителей заведующего принимается персонально руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании показателей эффективности деятельности учреждения по итогам учебного года.

4.4. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем.

## 5. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

5.1. Приказом руководителя учреждения могут выплачиваться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

5.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников осуществляется приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

5.3. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

- за достижение высоких результатов деятельности;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- за проявление самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- премия по итогам работы за определенный период времени.

5.4. Размер премии максимальными размерами не ограничен.

5.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом

их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5.7. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования.

5.8. Порядок установления и размеры премии руководителю учреждения определяет учредитель.

## 6. ВЫПЛАТА ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ

6.1. Работникам могут выплачиваться единовременные премии в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения по приказу руководителя учреждения:

- к юбилейным датам: 50 лет, 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин) - в размере 1000 (одной) тысячи рублей;
- к награждению Почетной грамотой отдела образования администрации городского округа - в размере 1000 (одной) тысячи рублей;
- к награждению Почетной грамотой администрации городского округа - в размере 3000 (трех) тысяч рублей;
- к награждению Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан, Отличника образования Республики Башкортостан – в размере 3000 (одной) тысячи рублей;
- к награждению Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Почетного работника образования Российской Федерации - в размере 3000 (трех) тысяч рублей.

## 7. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА К ПРАЗДНИЧНЫМ И ЗНАМЕНАТЕЛЬНЫМ ДАТАМ

7.1. Работникам учреждения может выплачиваться единовременная выплата к праздничным и знаменательным датам в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения по приказу руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Принято Общим собранием  
работников МАДОУ  
Детский сад комбинированного вида № 35  
Протокол № 3  
« 13 » 08 2018 г.

