Подписан: Юркова Наталия Петровна
DN: C=RU, OU=Заведующий, O="МБДОУ ДС ""Одуванчик"" г.Волгодонска", CN=Юркова Наталия Петровна, E=dsoduvanchic@inbox.ru
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Дата: 2021.06.15 16:01:05+03'00'

Приложение №2

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ОДУВАНЧИК» (МБДОУ д/с «Одуванчик»)

г.Волгодонск

1.Общие положения

1.1. Положение об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида «Одуванчик» (МБДОУ д/с «Одуванчик») (далее Положение) вводится в целях повышения материальной заинтересованности, стимулирования профессионального роста, развития творческой инициативы, обеспечения социальной защищенности при проведении оздоровительной и учебно-воспитательной работы с детьми, снижения заболеваемости, в целях повышения трудовой дисциплины и снижения текучести кадров.

1.2. Положение вводится на основании:

1.2.1. Устава МБДОУ д/с «Одуванчик»

1.2.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

1.2.3. Постановления Администрации города Волгодонска от 24.08.2012 № 2484 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Волгодонска».

1.3. Положение разрабатывается главным бухгалтером МБДОУ д/с «Одуванчик» с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждается заведующим МБДОУ д/с «Одуванчик».

1.4. Выплаты к заработной плате производятся по приказу заведующего МБДОУ д/с «Одуванчик».

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБДОУ д/с «Одуванчик» и включает в себя разделы, устанавливающие:

критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащий к профессиональным квалификационным группам;

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам МБДОУ д/с «Одуванчик»;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их установления;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их установления.

1.6. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой оплаты труда руководителя. Группа по оплате труда определяется в соответствии с объемными показателями.

Заведующему устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников МБДОУ д/с «Одуванчик».

Расчет показателя кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Указанные показатели устанавливаются Управлением образования г. Волгодонска.

1.7. Учреждению установлена 2 группа по оплате труда руководителей приказом Управления образования г. Волгодонска от 01.09.2012г. № 239к.

1.8. Установлен порядок проведения тарификации работников МБДОУ д/с «Одуванчик» на основании отнесения к профессиональным квалификационным группам, присвоения им квалификационных категорий и установления размеров выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

1.9. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБДОУ д/с «Одуванчик» не может быть более 40 процентов. К данным должностям относятся: заведующий, заместитель заведующего по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер.

2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам МБДОУ

2.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.2. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих.

2.3. Размеры должностных окладов заместителя заведующего по административно-хозяйственной части и главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже размера должностного оклада заведующего МБДОУ д/с «Одуванчик». С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю на 0,5.

2.4. Должностные оклады педагогических работников МБДОУ д/с «Одуванчик» выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

20 часов педагогической работы в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

24 часа педагогической работы в неделю – музыкальным руководителям;

25 часов педагогической работы в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

36 часов педагогической работы в неделю – воспитателям, педагогам-психологам, старшему воспитателю;

2.5. Продолжительность рабочего времени остальных работников - 40 часов в неделю.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.7. Заработная плата работников (без учета премий и стимулирующих выплат, установленных настоящим положением), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат, установленных настоящим положением), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и стимулирующих выплат, установленных настоящим положением), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим положением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат, установленных настоящим положением), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в МБДОУ д/с «Одуванчик» в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

2.8. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы МБДОУ д/с «Одуванчик»), выполнявшего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц. Средства для установления доплаты до минимального размера оплаты труда предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Установить следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 146 - 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.1. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3.2. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития): - руководителям учреждений (подразделений), заместителям руководителей, педагогическим и другим работникам	15-20

Примечание к подпункту 3.3.2:

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

3.3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.4.1.Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного

оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.4.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.7. 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 из должностей. Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.4.8. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в процентах к должностному окладу
1	За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководство комиссиями: работа секретаря:	 до 20% до 15%
2	За работу с архивом учреждения:	до 25%
3	За организацию питания:	до 15%

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей педагогической должности независимо от объема нагрузки.

3.5. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы – 5 %.

4. Выплаты стимулирующего характера.

4.1. Работникам МБДОУ д/с «Одуванчик» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- за сложность и напряженность труда.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

4.3. Работникам МБДОУ д/с «Одуванчик» устанавливается следующая выплата за высокие результаты работы:

4.3.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за высокие результаты работы:

№ п/п	Перечень учреждений	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента

1	Образовательные учреждения, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования	младшие воспитатели	до 0,11

Примечание к подпункту 4.3.1:

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к должностным окладам младшим воспитателям образовательного учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, за высокие результаты работы устанавливается по основной работе и не должен превышать 500 руб.

4.4. Работникам МБДОУ д/с «Одуванчик» устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам образовательных учреждений;
- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

Размеры и порядок установления надбавки за результативность, и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа и иного представительного органа работников учреждения в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

4.4.1. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории – 0,07;
- первой квалификационной категории – 0,15;
- высшей квалификационной категории – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работу по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.4.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15% должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.4.3. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу с учетом норм преподавательской нагрузки.

4.4.4. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня

профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в тудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается заведующим МБДОУ д/с «Одуванчик» персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению Управления образования г.Волгодонска.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику *по основной работе* на определенный период в течение календарного года.

4.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам, служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,05;

от 5 до 10 лет – 0,10;

от 10 до 15 лет – 0,15;

свыше 15 лет – 0,20.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм преподавательской нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в МБДОУ д/с «Одуванчик», или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.6. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается в размере не более 60% к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, занятых организацией питания в муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждениях города Волгодонска (шеф – поваров, поваров, кухонных рабочих).

Надбавка устанавливается работникам по основному месту работы по основной профессии, должности и начисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени, а также в случаях, когда за работником сохраняется средний заработок.

4.7. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет, за сложность и напряженность труда предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.8. Работникам МБДОУ д/с «Одуванчик» осуществляются премиальные выплаты по итогам работы в пределах 5% от фонда оплаты труда, которые предусматриваются при формировании планового фонда оплаты труда за счет средств бюджета. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ).

Для заведующего МБДОУ д/с «Одуванчик», его заместителя и главного бухгалтера разрешается использовать до 1,5% планового фонда оплаты труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Премирование работников осуществляется по решению заведующего МБДОУ д/с «Одуванчик» по приказу, на основе настоящего Положения.

Премиальные выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год.

Размеры премиальных выплат не ограничиваются и зависят отличного вклада

каждого сотрудника.

Выплата премиальных выплат, производится с учетом всех налоговых и других удержаний.

4.9. Премия – направлена на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Премиальные выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

- качественное выполнение должностных обязанностей, проявление творческой инициативы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБДОУ д/с «Одуванчик»;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.10. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы работников учреждения являются:

-четкое и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к порученному делу.

-выполнение мероприятий по рациональному и экономическому использованию энергоресурсов;

-качественная подготовка экономических расчётов, выполнение мероприятий по укреплению финансово-хозяйственной дисциплины;

-качественная подготовка и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения;

-выполнение особо важной работы, активное участие в городских, зональных, областных мероприятиях, большой личный вклад в совершенствование муниципальной системы образования;

-отсутствие нарушений при проведении внешних контрольных мероприятий по санитарно-эпидемиологическому надзору, Госпожнадзору, независимому муниципальному финансовому контролю и т.д.;

-своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, эксплуатации к осеннее - зимний период;

-в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками, выходом на пенсию.

Решение о премировании заместителя руководителя и главного бухгалтера МБДОУ д/с «Одуванчик», размере премии принимается руководителем учреждения.

4.11. Премирование сотрудников МБДОУ д/с «Одуванчик» производится в следующих случаях:

4.11.1. За образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных.

4.11.2. За образцовое соблюдение «Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений».

4.11.3. За образцовое соблюдение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей».

4.11.4. По итогам сдачи МБДОУ д/с «Одуванчик» к новому учебному году.

4.11.5. К Международному женскому дню (8 Марта), Дню защитника Отечества (23 февраля).

4.11.6. К юбилейным (50, 55, 60-летие со дня рождения) и профессиональным датам сотрудников, Дню пищевой промышленности, Дню бухгалтера, Дню дошкольного работника.

4.11.7. В связи с юбилеем и празднованием знаменательных дат дошкольного учреждения.

4.11.8. За применение новых программ и технологий, инновационных методов в работе.

4.11.9. За высокий уровень подготовки и проведения городских мероприятий, семинаров, открытых просмотров, методических объединений, участие в фестивалях, смотрах, конкурсах.

4.11.10. За оснащение предметно-развивающей среды.

4.11.11. Снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей, высокий процент посещаемости, за сверхнормативное содержание детей в группе.

4.11.12. Создание в соответствии с современными требованиями условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления).

4.11.13. Высокий уровень знаний, умений и навыков детей.

4.11.14. Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МБДОУ д/с «Одуванчик» (итоги смотров, конкурсов, смотров - конкурсов, авторских проектов и др.).

4.11.15. Профессиональное и плодотворное сотворчество с родителями.

4.11.16. Высокие показатели по итогам учебно-воспитательной работы за год.

4.11.17. По итогам работы за квартал, полугодие, год. По итогам работы за год, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников:

- качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;
- эффективность организации предметно-развивающей среды в ДОУ;
- качественная и результативная организация непосредственно образовательной деятельности;
- повышение авторитета и имиджа ДОУ.

4.11.18. Активное участие в благоустройстве и оборудовании помещений, территории, субботниках.

4.11.19. За организацию проведения косметического ремонта помещений МБДОУ д/с «Одуванчик».

4.11.20. Положительные результаты летней оздоровительной работы.

4.11.21. За организацию и проведение мероприятий по охране труда сотрудников МБДОУ.

4.11.22. За внедрение и освоение новых компьютерных технологий и программ (бухгалтерия, налогоплательщик, кадры, пенсионное обеспечение, закупка методом котировок и другие, а также программ, связанных с воспитательно-образовательным процессом).

4.12. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.13. Показатели, снижающие размеры и исключающие факт премиальных выплат к заработной плате сотрудникам МБДОУ д/с «Одуванчик»:

4.13.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

4.13.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

4.13.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

4.13.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

4.13.5. Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное, грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.

4.13.6. Детский травматизм.

4.13.7. Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

4.13.8. Наличие ошибок и небрежность в ведении документации, отсутствие самой документации.

4.13.9. Отсутствие положительных результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи,

конфликтные ситуации).

4.13.10. Все случаи нарушений рассматриваются заведующим и оформляются приказом по МБДОУ.

5. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах работникам МБДОУ принимается заведующим МБДОУ д/с «Одуванчик» на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю может быть оказана в размере одного должностного оклада в год на основании его личного заявления. Материальная помощь выплачивается в пределах средств, которые предусматриваются при формировании планового фонда оплаты труда, и не должна превышать 1% от планового фонда оплаты труда.

6. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2015г.

ИСПОЛНИТЕЛЬ:

Главный бухгалтер МБДОУ д/с «Одуванчик» Л.И. Дыхно