Изменения
в Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска к Коллективному договору Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида Детский сад №13 «Звездочка» города Бирска муниципального района Бирский район Республики Башкортостан
на 2024-2027 гг.

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ
Детский сад № 13
«Звездочка» г. Бирска
Приказ от 02.04.2026г № 36/1-К
_____Э.М.Акбашева

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
МБДОУ Детский сад № 13
«Звездочка» г.Бирска
Протокол от 02.04.2026г № 4
_____ И.Д.Ирбулатова

Изменения прошли регистрацию
в Профсоюзе работников образования г. Бирска
и Бирского района

Регистрационный № 7 от «7» 04 2026 г.
Председатель территориальной
профсоюзной организации _____А.В.Федорова

Изменения прошли уведомительную регистрацию
в ГКУ Северный межрайонный ЦЗН

Регистрационный №___ от «___»_____20 _г.

Филиал ГКУ РЦЗН по Бирскому району
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«09» 04 2026 г.
Регистрационный номер 14
Подпись _____

Принято на общем собрании
работников
Протокол № 4 от «2» апреля 2026г.

1. В соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденным Постановлением Министерства просвещения Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374 (с изменениями и дополнениями, утвержденными Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 26 марта 2026 г. №66 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан, утвержденное постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан»), Постановлением Главы Администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 31.03.2026 г. №455 «О внесение изменений в постановление администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 25 января 2022 года № 63 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан».

   Приложение к Коллективному договору №1 « Положение об оплате труда работников МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска на 2024-2027гг от 05.11.2025г Регистрационный номер от 07.11.2025г № 38утратило свою силу.

   Новое Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида Детский сад № 13 «Звездочка» города Бирска муниципального района Бирский район Республики Башкортостан изложить в новой редакции.

2. Установить, что настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 марта 2026 года

Приложение № 1
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
Организации МБДОУ Детский сад
«Звездочка»
№ 13 «Звездочка» г. Бирска
_____ И.Д.Ирбулатова
Протокол заседания профкома
От «_02_» апреля 2026г № 4

Утверждено:
Заведующий МБДОУ
Детский сад № 13
г .Бирска
_____Э.М.Акбашева
Приказ от «02» апреля 2026г
№ 36/1 -К

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗВОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ДЕТСКИЙ САД № 13 «ЗВЕЗДОЧКА» ГОРОДА БИРСКА МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА БИРСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

1. Общие положения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида Детский сад №13 «Звездочка» города Бирска муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденным Постановлением Министерства просвещения Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374 (с изменениями и дополнениями, утвержденными Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 26 марта 2026 г. №66 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан, утвержденное постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан»), Постановлением Главы Администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 31.03.2026 г. №455 «О внесение изменений в постановление администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 25 января 2022 года № 63 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права, и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений.

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 работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор с работником или дополнительное соглашение к трудовому договору.

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 N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 5 мая 2008 года N 216н, от 27 февраля 2012 года № 165 н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает Положение об оплате труда и о материальном стимулировании работников (системы оплаты труда), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплати надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.6. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников (за исключением руководителя организации, заместителей руководителя) 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 воспитателей, учителей-логопедов, музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре 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, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 4 апреля 2025 года N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (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), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). В соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации при доведении заработной платы до МРОТ не учитываются:

а) районный коэффициент – 1,15*;

б) выплаты за сверхурочную, ночную работы, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни**;

в) выплаты за совмещение профессий (должностей) ***;

г) выплаты педагогическими работниками, в том числе:

за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по занимаемой должности: за классное руководство, за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, за руководство методическими объединениями и другие виды дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников****;

д) выплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных: поименованных в п. 5.2 настоящего Положения*****.

* – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П;
** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П;
*** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2019 года № 40-П
****–постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 года N40-П;
***** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 5 марта 2025 года № 10-П.

1.9. Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций. Осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки казанных педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установленного верхнего предела, указанной учебной нагрузки.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

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

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

Административно-управленческий персонал организации – ее работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этой организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения ее деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры ставок заработной платы, 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, Постановление администрации муниципального района Бирский район Республики

Башкортостан от 29 октября 2025г №1345 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 25 января 2022года №63 « Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных МКУ Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан».

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

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

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

Персональный повышающий коэффициент;

Повышающий коэффициент педагогическим работника за наличие первой или квалификационной категории или стаж педагогической работы;

Повышающий коэффициент за почетное звание;

Повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;

Повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей всех типов;

Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации 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 организации в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ согласно пунктам 3.5; 4.2, 4.3, 5.1 настоящего Положения.

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.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы руда (трудовые обязанности), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (далее МРОТ). В соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации при проведении заработной платы до МРОТ не учитываются:

а) районный коэффициент-1,15;

б) выплаты за сверхурочную, ночную работы, за работу в выходные и праздничные дни;

в) выплаты за совмещение профессий (должностей);

г) выплаты педагогическим работникам, в том числе:

за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью,

но не предусмотренные квалификационными характеристиками по занимаемой должности: за классное руководство, за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, за руководство методическими объединениями и другие виды дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников;

д) выплаты за работу особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных: поименованных в пункте 8,2 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя организации

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации 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:

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации	18884	17548	16378	15041

Объемные показатели деятельности и порядок отнесения организации к группе по оплате труда руководителя организации определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждений образования городского округа (муниципального района Бирский район Республики Башкортостан), утвержденным Постановлением администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 29 октября 2025г №1345 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 25 января 2022года №63 « Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных МКУ Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан».

3.3 Размер должностного оклада заместителя руководителя организации устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретный размер оклада определяется руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя организации и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

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

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются учредителем с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности организации 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 организации и его руководителя по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

Размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре с руководителем организации.

3.7. На основании решения руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется премирование*:

заместителя руководителя и иных работников организации, подчиненных руководителю непосредственно;

работников, подчиненных заместителю руководителя организации, - по представлению заместителя руководителя.

Система премирования заместителя руководителя определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска и его приложений.

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.9. Персональный повышающий коэффициент исполняющему обязанности руководителя организации устанавливается по его основной должности, занимаемой в учреждении.

3.10. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Ставки заработной платы, окладов работников, отнесенных к ПГК 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, рубли <**>
Учебно-Вспомогательный персонал:		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	1,82	8891
Должности, отнесенные к ПКГ» Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	2,5209	12315
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	2,7157	13267
4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, тьютор	2,7809	13585

4.2. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих организации, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые и служащих первого уровня»:			
1 квалификационный уровень: заместитель заведующего по ХР		15793	
документовед	2,4701	12067	
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":			
3 квалификационный уровень: медицинская сестра, массажист	2,1453	10480	
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	2,34	11114	
2 квалификационный уровень: врач-специалист	2,6	12701	0,10

Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда –12067 рублей.

Специалист по закупкам-12067 рублей.

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

Минимальные оклады рабочих организации устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклад, руб.
1 разряд	1,3	6351
2 разряд	1,3651	6669
3 разряд	1,4301	6987
4 разряд	1,495	7304
5 разряд	1,62519	7940
6 разряд	1,82	8891
7 разряд	2,015	9844
8 разряд	2,2101	10797

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, и осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты компенсационного характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты компенсационного характера работникам, запятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

г) выплаты компенсационного характера за специфику работы в образовательных организациях (классах, группах);

д) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника;

е) выплаты компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.3. 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 не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условии труда рабочее место признается без опасным, то осуществление указанной выплаты не производится

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

Выплата компенсационного характера работникам учреждений, работа которых связана с непосредственным обслуживанием ВИЧ-инфицированных больных или контактов с ними, осуществляется в размере 20 процентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам).

Выплата компенсационного характера в размере 25 процентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) осуществляется следующим работникам, работа которых непосредственно связана с опасностью инфицирования:

работникам оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом;

руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций при лечебно-профилактических учреждениях и лечебных исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, специально созданных для содержания и лечения осужденных, больных туберкулезом, исправительных колониях, в которых содержатся больные активным туберкулезом, по своим служебным обязанностям непосредственно контактирующим с больными активной формой туберкулеза 50 и более процентов рабочего времени. В случаях, когда работники заняты на работах с данной категорией больных менее 50 процентов рабочего времени, оплата труда производится п виде доплаты за фактически отработанное время.

5.4. Выплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере не менее 20 процентов к окладу (должностному окладу).

При совмещении должностей (профессии), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договоров, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

Оплата труда за работу в выходной или нерабочий день осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей в организации системой оплаты труда.

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.

Оплата труда за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника осуществляется по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере. За последующие часы -не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системы оплаты труда, включая и компенсационные и стимулирующие выплаты. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются коллективным договором, соглашением, локальными нормативным актом или трудовым договором.

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

На оплату труда за сверхурочную работу начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

5.5. Работникам, выполняющим в организации 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, производится доплата 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 педагогическим работникам за превышение предельной наполняемости групп.

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

5.7. Работникам организации за специфику работы осуществляются компенсационные выплаты в следующих размерах:

Наименование выплат* **организация отражает в своем Положении только те компенсационные выплаты за специфику работы, которые осуществляются в данном организации.*	Размер, %
Педагогическим работникам в образовательных организациях, работающим в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	11,6
Работникам детского сада компенсирующего вида (реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалификационной коррекции недостатков в физическом (или) психическом развитии одной и более категории детей с ограниченными возможностями здоровья)	11,6
Руководителю за работу в образовательных организациях, имеющих не менее двух классов, групп, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	11,6
Специалистам логопедических пунктов	15,4
Учителям-логопедам, тьюторам, обеспечивающим комплексное сопровождение образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и (или) с ОВЗ	15,4

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

5.9. Конкретный перечень работников, которым устанавливается компенсационная выплата определяется руководителем образовательного организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии

5.10. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2.1 и 5.2.3 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым

руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

5.11. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в должностные обязанности педагогических работников устанавливаются в следующих размерах:

Наименование выплат*	Размер, %
Руководство методическим объединением, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории “педагог-методист”	11,6 (от ставки заработной платы, оклада)
Руководство методическим объединением, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию “педагог-методист”	15,4 (от ставки заработной платы, оклада)
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории “педагог-наставник”	11,6 (от ставки заработной платы, оклада)
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационной категории “педагог-наставник”	15,4 (от ставки заработной платы, оклада)
Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков (младшим воспитателям, помощникам воспитателей)	23,1 (от ставки заработной платы, оклада)

5.12. При наличии оснований для применения двух и более выплат компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников, выплата определяется по каждому основанию.

5.13. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы (оклад) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.14. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

5.15. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения:

по государственным казенным учреждениям – исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения и

соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

по государственным автономным и бюджетным учреждениям – исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

6.2 Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждениями самостоятельно в пределах средств фонда оплаты труда.

6.3 Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты по повышающему коэффициенту педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или за стаж педагогической работы, выслугу лет;

б) ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

в) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие ученой степени;

г) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие почетных званий и ведомственных наград;

д) стимулирующая выплата за работу в сельской местности;

е) выплаты по повышающему коэффициенту работникам общеобразовательных школ-интернатов;

ж) выплаты по повышающему коэффициенту работникам культуры;

з) выплаты по повышающему коэффициенту работникам библиотек;

и) выплаты по повышающему коэффициенту медицинским работникам;

к) выплаты по повышающему коэффициенту водителям автомобилей;

л) выплаты по повышающему коэффициенту социальным педагогам и педагогам-психологам, работающими с детьми из социально-неблагополучных семей;

м) ежемесячная надбавка работникам государственных и муниципальных образовательных организаций дошкольного образования;

н) стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальные выплаты по итогам работы;

о) выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с порядком, утвержденным образовательной организацией муниципального района Бирский район Республики Башкортостан;

п) ежемесячная надбавка заместителям руководителей государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Республики Башкортостан, отнесенных к 1 и (или) 2 категории опасности объектов (территорий), за работу по профилактике деструктивного поведения учащихся.

Установление работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели эффективности деятельности, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Таким категориям работников отдельные виды стимулирующих выплат могут предусматриваться в полном размере при установлении локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором условий их осуществления.

6.4. 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 устанавливается в следующих размерах:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Первая квалификационная категория	0,27
Высшая квалификационная категория	0,424
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,039
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,077
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,154
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,193

6.4.2. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам в размере 3450 рублей пропорционально объему педагогической нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования (независимо от профиля обучения) по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам (в том числе непедагогического профиля) и впервые принятое на работу в образовательную организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки относятся:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник — молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых 5 лет непрерывной работы на педагогической должности (или с момента начала реализации статуса молодого специалиста в течение 5 лет непрерывной работы на педагогической должности).

Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года, реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

Получение молодым специалистом квалификационной категории (или установление повышающего коэффициента за стаж педагогической работы) не являются основаниями для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- период военной службы по мобилизации или при заключении им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- период срочной военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;
- перерыв в работе продолжительностью не более трех месяцев после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет.

6.4.3. Единовременная стимулирующая выплата педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течении года после окончания обучения к работе на педагогические должности в организации, в размере одного должностного оклада ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к ПКГ.

6.4.4. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам, имеющим государственные награды (почетные звания), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации устанавливается в размере 0,077 к должностному окладу работника организации, а педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

6.4.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам, имеющим ведомственные награды, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник", при условии их соответствия профилю организации, устанавливается в размере 0,077 к должностному окладу, педагогическим работникам - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

6.4.6. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.2.4 - 6.2.5 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.4.7. Повышающий коэффициент воспитателям (учителям), ведущим занятия по национальным языкам в размере 11,6 к оплате за фактическую нагрузку.

6.4.8. Ежемесячная надбавка воспитателям, старшим воспитателям, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста, устанавливается к заработной плате:

5000 рублей – воспитателям, страшим воспитателям и иным педагогическим работникам;

1000 рублей - младшим воспитателям, помощникам воспитателей.

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

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени, в том числе в условиях замещения отсутствующего работника.

6.4.9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности педагогу-психологу, работающему с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,116 к ставке заработной платы, окладу.

6.4.10. Выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности осуществляются в соответствии с Показателями и критериями оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска (приложение № 2 к *Положению об оплате труда работников* МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска)

6.4.11. При наличии экономии фонда оплаты труда, достижении показателей эффективности профессиональной деятельности работникам могут быть установлены стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности.

К данным видам выплат относятся*:

- стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников (согласно Показателям и критериям оценки эффективности деятельности

педагогических и иных работников МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска (приложение № 2 к *Положению об оплате труда работников* МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г.Бирска)

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности для всех категорий работников определяются и устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников в соответствии с *Приложением № 3* «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в размере – до 3,00, кроме педагогических работников.

Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере – до 1,85.

6.4.12. Условия установления выплат стимулирующего характера и их размеры конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

6.4.13. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом организации или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат вышеуказанным категориям работников может предусматриваться их выплата в полном размере.

6.4.14. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть:

установлена единовременная выплата в связи с заключением контракта на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации для участия в специальной военной операции в размере 50000 рублей;

установлена единовременная выплата по итогам года;

выплачено единовременное поощрение:

при награждении знаками особого отличия - медалью "Золотая Звезда" и золотой медалью "Герой Труда Российской Федерации" - в размере 100000 рублей;

при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия ордена Святого Георгия - Георгиевским Крестом - в размере 50000 рублей;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 30000 рублей;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 20000 рублей;

при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере 10000 рублей;

при награждении орденами и медалями Республики Башкортостан - в размере 30000 рублей;

при награждении Почетной грамотой Республики Башкортостан и присвоении почетных званий Республики Башкортостан - в размере 20000 рублей;

при поощрении Главой Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

при поощрении Государственным Собранием - Курултаем Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

при поощрении Правительством Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

при поощрении Министерством просвещения Республики Башкортостан - в размере 2000 рублей;

оказана материальная помощь в соответствии с Положением об установлении материальной помощи организации.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. 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.

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

7.3. 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.

7.4. Почасовая оплата труда педагогических работников организации 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 организация 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.

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

увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (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.

7.6. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений образовательной организации составляет 500 кв.м. за ставку заработной платы.

8. Порядок определения стажа педагогической работы

8.1. Стаж 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 Администрации муниципального района (городского округа)_ Бирский район Республики Башкортостан

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

9.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях 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 Администрации муниципального района (городского округа)Бирский район Республики Башкортостан

10. Объемные показатели деятельности организации и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя

10.1. Объемные показатели деятельности организации и порядок отнесения ее к группе по оплате труда руководителя определяются в соответствии с постановлением Администрации муниципального района (городского округа) Бирский район Республики Башкортостан

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения комбинированного вида
Детский сад № 13 «Звездочка» города Бирска
Бирский район Республики Башкортостан

П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска за результативность и качество профессиональной деятельности

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях оценки эффективности профессиональной деятельности работников для установления им стимулирующих выплат за результативность и качество труда и определяет условия и порядок установления данных выплат в соответствии с критериями оценки профессиональной деятельности работников при выполнении ими должностных обязанностей [1].

2. Источником финансирования стимулирующих выплат в образовательной организации являются:

- фонд оплаты труда, формируемый за счет средств республиканского и муниципального бюджетов;
- средства, полученные от приносящей доход деятельности;
- иные внебюджетные средства.

II. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом руководителя образовательной организации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации) на основании представленного Комиссией по распределению стимулирующих выплат (при наличии) или руководителем (при отсутствии Комиссии) оценочного листа, включающего информацию о выполнении каждым работником образовательной организации показателей (критериев) результативности и качества профессиональной деятельности.

---

[1] *Стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности не являются единственным видом стимулирования работников, например, применяются еще такие виды, как персональный повышающий коэффициент, премиальные выплаты по итогам работы и другие. Образовательная организация вправе самостоятельно определять виды стимулирования.*

Каждый вид стимулирования устанавливается на основании критериев оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников. Одновременно в образовательной организации могут применяться несколько видов стимулирования. Для их установления могут быть использованы критерии данного примерного Положения или разработаны иные. Они также могут учитывать профессиональную активность педагогического работника (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, салонах образования и др.), выполнение особо важных работ. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента, премиальных выплат по итогам работы, других выплат стимулирующего характера образовательная организация определяет самостоятельно.

2. Результаты деятельности работников оцениваются в баллах в зависимости от достижений в профессиональной деятельности в соответствии критериями оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников.

3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от количества «набранных» каждым работником баллов за выполнение показателей (критериев) оценки результативности и качества профессиональной деятельности, «стоимости» одного балла и максимальными размерами не ограничиваются.

4. Оценка результативности и качества профессиональной деятельности работников производится по итогам работы за месяц или квартал.[2]

5. Стимулирующие выплаты осуществляются с периодичностью за месяц или квартал.

6. Оценка результативности и качества профессиональной деятельности работников для установления стимулирующих выплат осуществляется по критериям **установленным в Приложении № 2 к Положению об оплате труда МБДОУ Детский сад «№13 «Звездочка» г.Бирска « Показатели и критерии оценки эффективности педагогических и иных работников МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г.Бирска»**

III. Определение размера стимулирующих выплат

1. Размер стимулирующих выплат каждого работника определяется исходя из количества набранных им баллов (показателей выполнения) и «стоимости» одного балла, зависящей от объема средств, выделенных на осуществление данных выплат.

Стоимость одного балла = Стоимость одного балла определяется из расчета: 1 балл = окладу (ставке) заработной платы.

2. Стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы, включаются в средний заработок работников, на них начисляется районный коэффициент.

3. На стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности также имеют право работники, прекратившие трудовые отношения с организацией, если эти выплаты начислены за отработанный ими период.

IV. Порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы

Оценка результативности и качества профессиональной деятельности работников для установления премиальных выплат производится по итогам работы за [3]месяц, квартал, год.

Решение об установлении премии о ее размере принимаются заведующим МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска по согласования с выборным профсоюзным органом МБДОУ, персонально в отношении конкретного работника и оформляются приказом.

Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование. Устанавливаются следующие виды премий: ежемесячные, квартальные, а также разовые, за выполнение конкретного рабочего поручения.

---

[2] *Период определяется образовательной организацией самостоятельно: учебный год, полугодие (совместное письмо Министерства образования РБ и рескома Профсоюза № 09-10/164, № 229 от 12.09.2018 г.), иные периоды.*

[3] *Период определяется образовательной организацией: учебный год, полугодие (совместное письмо Министерства образования РБ и рескома Профсоюза № 09-10/164, № 229 от 12.09.2018 г.), иные периоды.*

Текущие премии начисляются по итогам работы за квартал, год, в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его работников при условии безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Единовременные (разовые) премии могут начисляться работникам:

-по итогам успешной работы за месяц, квартал, год - в размере от 1000 тыс. руб. до размера должностного оклада;.

- к праздничным и юбилейным датам – от 1000 тыс. руб. до размера должностного оклада;.

- за выполнение конкретной работы- от 1000 тыс. руб. до размера должностного оклада

- ко Дню учителя от 1000 тыс. руб. до размера должностного оклада;.

- к Международному женскому дню - от 1000 до 3000тыс.рублей;

- ко Дню Республики от 1000 до 3000тыс.рублей;

- Оценка профессиональной деятельности работников для установления премиальных выплат по итогам работы осуществляется по критериям

по показателям оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников ДОУ (Приложение №2).

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоения 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.

Премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска трудовой дисциплины, негативного, несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнение работы, наложения на работника дисциплинарного взыскания.

Размер разовых премий определяется для каждого работника МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска в твердой сумме или в процентах от оклада.

Текущие премии начисляются по итогам работы за квартал, месяц, за год, в соответствии критериями оценки и показателями эффективности деятельности работников. (Приложение № 2)

При достижении показателей деятельности работником МБДОУ в месяц, квартал, в год, могут начисляться текущие премии по итогам работы за квартал в размере от 1000 до должностного оклада, в год – в размере должностного оклада.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит от фонда оплаты труда учреждения.

V. Порядок оказания материальной помощи работникам МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска

Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера.

Решение об оказании материальной помощи, о ее размере принимаются Заведующим персонально в отношении конкретного работника МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г. Бирска, оформляется приказом.

Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд оплаты труда;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

Материальная помощь работнику МБДОУ Детский сад № 13 «Звездочка» г.Бирска может быть оказана в размере одного должностного оклада, месячной заработной платы, среднемесячной заработной платы (в отдельных случаях может быть установлена в абсолютном выражении) при наличии фонда оплаты труда учреждения в следующих случаях:

1.	Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, платные операции, приобретение дорогостоящих ортопедических аппаратов и.т.д.	От 1000 до 5000 руб.
2.	Пострадавшим от стихийных бедствий, несчастных случаев на производстве, хищение личного имущества работника	От 1000 до должностного оклада
3.	Работникам, имеющим ребёнка-инвалида до 16 лет	От 1000 до 5000 руб.
4.	Смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера	От 1000 до 5000 рублей
5.	Рождение ребёнка в семье работника	От 1000 до 5000 рублей
6.	В связи с юбилейными датами (55 , 60 лет (для женщин), 60, 65 лет (для мужчин))	Не более 5000 рублей
7.	Увольнение в связи с выходом на пенсию	Не более 5000 рублей
8.	К Международному Дню Учителя	От 1000 до должностного оклада
10.	К Международному женскому дню	От 1000 до 5000 руб.
11.	К 23 февралю	От 1000 до 5000 руб.
12.	С продолжительной болезнью и перенесённой операцией	От 1000 до 5000 рублей
13.	На выписку периодического печатного издания	0т 500,00 до 1000 руб.
14.	К ежегодному отпуску	От 1000 до 5000 рублей

Решение об оказании материальной помощи и ее кон

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной

Организации МБДОУ Детский сад

№ 13 «Звездочка» г. Бирска

_____ И.Д.Ирбулатова

Приложение № 2 к Положению
об оплате труда работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения комбинированного вида
Детский сад № 13 «Звездочка» города Бирска
Бирский район Республики Башкортостан

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида Детский сад № 13 «Звездочка» города Бирска муниципального района Бирский район Республики Башкортостан

Наименование должности	№ п/п	Наименование показателя и критерии оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников	Баллы
Воспитатели и другие педагогические работники	1	Высокая результативность методической работы, участие педагогов ДОУ в конкурсах	0,1-1,85
	2	Общественная удовлетворённость (отсутствие жалоб)	0,1-1,85
	3	Содержание кабинета и методического материала	0,1-,1,8
	4	Ведение делопроизводства	0,2-1,8
	5	Фиксированное участие в конференциях, семинарах, проведение ПМП консилиума в ДОУ	0,1-1,85
	6	Своевременная сдача отчётов, информации в вышестоящие органы	0,1-1,8
	7	Увеличение объёма работы, сложность, напряжённость	0,1-1,85
	8	Участие в городских мероприятиях (музыкальные конкурсы, семинары)	0,1-1,8
	9	Оформление детских прогулочных площадок (зимние, летние), покраска, обустройство, эстетичность, безопасность	0,1-1,8
	10	Участие в общественной жизни детского сада, городских мероприятиях (лыжи, турслёт, дни здоровья и т.д.)	0,1-1,8
	11	За активное участие ДОУ, работу с родителями в методической работе, продуктивное участие и в реализации системы методической деятельности ДОУ	0,1-1,7
	12	Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей	0,1-1,8
	13	Индивидуальные достижения воспитателей более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	0,1-1,7

	14	Разнообразие форм методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	0,1-1,7
	15	Развитие творческих способностей воспитателей	0,1-1,5
	16	Компетенция самоорганизации и самообразования	0,1-1,5
	17	Продуктивное участие в методической работе воспитателей	0,1-1.5
	18	Обобщение и предъявление своего опыта воспитателям	0,1-1,5
	19	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	0,1-1,7
	21	Своевременность и качество оформления документации	0,1-1,7
	22	Инновационная деятельность педагога	0,1-1,7
	23	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, проектов, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его	
	24	Освоение и внедрение в ДОУ ФГОС	0,1-1,7
	25	Эффективная организация предметно-развивающей среды в методическом кабинете	0,1-1,7
	26	Социальные и поликультурные компетенции	0,1-1,7
	27	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями	0,1-1,85
	28	Активное участие в методической работе ДОУ	0,1-1,8
	29	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) – по средней посещаемости в месяц	0,1-1,75
	30	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам ПМПК	0,1-1,85
	31	Охват детей с речевым нарушением в ДОУ, направленных на МПК	0,1-1,7
	32	Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения	0,1-1,8
	33	Доля воспитанников, обследуемых в организациях ПМПк, от общего числа воспитанников, планируемых к обследованию	95%-1, Ниже 95%-0
	34	Организация взаимодействия учителя-логопеда с воспитателями и педагогами ДОУ, с другими организациями	0,1-1,8
	35	Наличие обоснованных обращений, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в организации	Есть -0, отстутствует-1

	36	Сохранение контингента воспитанников, студентов в организации	95%-1, Ниже 95%-0
	37	Работа с родителями воспитанников	0,1-1,8
	38	Наличие адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ	Есть -1, отстутствует-0
	39	Внедрение современных образовательных технологий, в том числе ИКТ	Есть -1, отстутствует-0
	40	Посещаемость детьми дошкольных групп	Более 65%-1, ниже 65% -0
	41	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Есть -1, отстутствует-0
	42	Повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	Есть -1, отстутствует-0
	43	Охват детей с речевым нарушением в ДОУ, направленных на МПК	0,1-1,8
	44	Соблюдение режима ДОУ (питания, прогулок)	0,1-1.8
	45	Качественное ведение документации группы, наличие плана воспитательно-образовательной работы, эстетика оформления	0,1-1,5
	46	Участие работника в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, конференциях, конкурсах, открытых занятиях	0,1-1,8
	47	Соблюдение трудовой дисциплины: -своевременный приход и уход с работы -культура поведения -исполнительская дисциплина	0,1-1,85
	48	Исполнение ролей на детских утренниках (в нерабочее время, в другой группе)	0,1-1,8
	49	Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей	0,1-1,5
	50	Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом, сохранение и укрепление физического и психического здоровья	0,1-1,8
	51	Отсутствие (или снижение количества) пропускаемых воспитанниками дней (низкий уровень заболеваемости)	Менее 35%-1, более 35%-0

	52	Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.)	Есть -1, отстутствует-0
	53	Компетенция самоорганизации и самообразования	0,1-1,8
	54	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности ДОУ	0,1-1,8
	55	Обобщение и предъявление своего опыта по освоению и внедрение в ДОУ ФГОС	0,1-1,8
	56	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	0,1-1,8
	57	Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	0,1-1,8
	58	Своевременность и качество оформления документации	0,1-1,5
	59	Инновационная деятельность педагога	0,1-1,8
	60	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, проектов, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа	0,1-1,7
	61	Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения	0,1-1,8
	62	Эффективная и безопасная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах	0,1-1.8
	63	Строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических норм	0,1-1,8
	64	Проведение психодиагностического исследования воспитанников	0,1-1,5
	65	Умение донести профессиональное мастерство до сотрудников, воспитанников и их родителей	0,1-1,8
	66	Удовлетворенность родителей процессом и результатами музыкального руководителя	0,1-1,85
		Выявление индивидуальных способностей детей, подготовка воспитанников к участию в различных смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях и других мероприятиях	уровень ДОУ – 0,1 муниципальный уровень– 0,2 республиканский уровень – 0,3
		Изучение индивидуальных особенностей детей, планирование и проведение коррекционно-развивающей работы с воспитанниками с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями	макс. кол-во баллов – 2

			проводится постоянно – 2 проводится в отдельных случаях - 1
		Эффективное применение в работе инновационных технологий: здоровьесберегающих, развивающих, личностно-ориентированных, исследовательских и других	макс. кол-во баллов – не ограничено, за каждый вид по 2 балла применяются постоянно – 2 применяются в отдельных случаях -1
		Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями детей и требовании санитарных норм (разработка дидактических игр, картотек, нетрадиционного оборудования и др.)	0,1-1
		Использование ИКТ - технологий в работе с детьми. Моделирование и проведение занятий с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ	0,1-1,5
		Сотрудничество и взаимодействие в педагогическом сообществе, трансляция эффективных методов обучения и воспитания, опыта работы, проведение мастер-классов, открытых и других мероприятий с использованием современных образовательных технологий	0,1-1
		Разработка и использование авторских, инновационных программ, в том числе программ коррекционно-развивающей направленности, экспериментальных программ, технологий, спецкурсов и др	0,1-1,85
		Подготовка информационно-методических материалов, публикаций, освещающих события в дошкольной организации, для размещения: - на официальном сайте образовательной организации, - в официальных аккаунтах образовательной организации в социальных сетях	0.1-1

		Наличие воспитанников - призеров и победителей в смотрах, конкурсах, выставках, соревнованиях и других мероприятиях различного уровня: - на уровне ДОУ - на муниципальном уровне - на республиканском уровне	0,1-1,85
		Участие воспитанников в смотрах, конкурсах выставках, соревнованиях различного уровня (без призовых мест): - на муниципальном уровне - на республиканском уровне	0,1-1,5
		Участие воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на федеральном уровне	0,1-1,5
		Результативность участия воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (призер, победитель): - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на федеральном уровне	0,1-1.,5
		Участие в экспертных комиссиях, жюри конкурсов, экспертных группах и т.п. -на муниципальном уровне -на республиканском уровне	0,1-0,5
		Участие воспитателя в семинарах, конференциях, педагогических мастерских, творческих лабораториях и иных мероприятиях (в зависимости от уровня): - на муниципальном уровне - на республиканском уровне - на федеральном уровне	 0,1 0,2 0,5
Медицинские работники	1	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0,1-1,8
	2	Напряжённость, интенсивность труда	0,1-1,5
	3	Дефекты в оформление медицинских документов	Есть-0, нет -0,1-1,5
	4	Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников	Есть-0, нет-0,1-1,5
	5	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований и нормативов	0,1-1,8
Младшие воспитатели	1	Соблюдение распорядка дня, проведение мероприятий, способствующих психофизическому развитию детей	0,1-1,8
	2	Обеспечение состояния помещений и оборудования, соответствующего санитарно-гигиеническим нормам их содержания	0,1-1,8

	3	Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников	Есть -0, отстутствует-0,1-1,5
	4	Обеспечение выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности	0,1-1,8
Заведующий хозяйством (заместитель заведующего по АХЧ)	1	Своевременное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил	0,1-1,85
	2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в организации	0,1-1,85
	3	Своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам	0,1-1,85
	4	Своевременное обеспечение инвентарем образовательного процесса	0,1-1,85
	5	Своевременное оформление договоров	0,1-1,85
	6	Своевременное проведение ремонта в организации	0,1-1,85
Обслуживающий персонал (документовед, повар, подсобный рабочий)	1	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения	0,1-1,85
	2	Качественная подготовка к новому учебному году	0,1-1,85
	3	Увеличение объёма работ, сложность, напряженность	0,1-1,85
	4	Напряженность, интенсивность труда	0,1-1,85
	5	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0,1-1,85
	6	Сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля	0,1-1,85
	7	Осуществление контроля за питанием детей, учёт мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей	0,1-1,85
	8	Качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СЭС	0,1-1,85
	9	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих надзорных органов	0,1-1,85
	10	Качественный контроль за качество продуктов питания	0,1-1,85
	11	Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	0,1-1,85

Стоимость одного балла определяется из расчета: 1 балл = окладу (ставке) заработной платы.

По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
Организации МБДОУ Детский сад
№ 13 «Звездочка» г. Бирска
_____ И.Д.Ирбулатова