

ИЗМЕНЕНИЯ

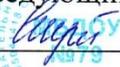
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 79»

и первичной организации профсоюза
на 2023 – 2026 годы
(Положение по оплате труда МБДОУ № 79)

(Регистрационный номер № 08600004/2310 от 27.03.2023 г.)

Изменения приняты на общем собрании
Трудового коллектива Муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
(«Детский сад № 79»)
Протокол № 2 от 18.03.2024

От работников
Председатель первичной
Организации Профсоюза
 А.Б.Руденко
« 19» марта 2024г.

От работодателя
Заведующий МБДОУ № 79
 С.Г. Кутявина
« 19» марта 2024г.

Ижевск, 2024г.



Принято новое Положение по Охране труда работников МБДОУ № 79 к Коллективному договору МБДОУ № 79 на 2023-2026 гг.

Приложение № 1
к коллективному договору
МБДОУ № 79 на 2023-2025 гг.

СОГЛАСОВАНО
с учетом мнения представительного
органа работников
Председатель Профкома
Александр Руденко Руденко А.Б
«19» марта 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 79
С. Г. Кутявина С. Г. Кутявина
«19» марта 2024г.



Положение об оплате труда работников МБДОУ №79

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №79 (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение №79 (далее – МБДОУ №79, Учреждение).

2. Положение разработано в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации, **Федеральным законом** от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», **постановлением** Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», **постановлением** Администрации города Ижевска 19 ноября 2009 года № 1138 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Город Ижевск» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ №79 (далее - работники), в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ №79 включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов);
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, в соответствии с настоящим Положением;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, в соответствии с настоящим Положением, за счет всех источников финансирования;
- 4) условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом **минимального размера оплаты труда**.

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ №79

1. Основные условия оплаты труда

7. Должностные оклады работников МБДОУ № 79 устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к **профессиональным квалификационным группам** (далее - ПКГ), утвержденным **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационные уровни | Должностной оклад, руб. |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | 9176 |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1 квалификационный уровень | 9188 |
| | 2 квалификационный уровень | 9200 |
| Должности педагогических работников | 1 квалификационный уровень | 14108 |
| | 2 квалификационный уровень | 15240 |
| | 3 квалификационный уровень | 15341 |
| | 4 квалификационный уровень | 15404 |
| Должности руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | 9222 |
| | 2 квалификационный уровень | 9235 |
| | 3 квалификационный уровень | 9246 |

8. В должностной оклад педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем МБДОУ №79 на основе отнесения занимаемых ими должностей к **ПКГ**, утвержденным **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационные уровни | Должностной оклад (руб.) |
|-----------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 9164 |
| | 2 квалификационный уровень | 9176 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 9176 |
| | 2 квалификационный уровень | 9182 |
| | 3 квалификационный уровень | 9206 |
| | 4 квалификационный уровень | 9211 |
| | 5 квалификационный уровень | 9222 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 9182 |
| | 2 квалификационный уровень | 9188 |
| | 3 квалификационный уровень | 9206 |
| | 4 квалификационный уровень | 9216 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | 9222 |
| | 2 квалификационный уровень | 10183 |

10. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем МБДОУ №79 на основе отнесения профессий рабочих к **ПКГ**, утвержденным **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационные уровни | Оклад, должностной оклад (руб.) |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 9153 |
| | 2 квалификационный уровень | 9159 |
| Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | 9164 |
| | 2 квалификационный уровень | 9176 |
| | 3 квалификационный уровень | 9188 |

11. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к **ПКГ**, устанавливаются руководителем МБДОУ №79 в следующих размерах:

| Должность | Оклад, должностной оклад (руб.) |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Специалист по охране труда, системный администратор, специалист по закупкам | 9182 |
| Специалист по охране труда II категории | 9188 |
| Специалист по охране труда I категории | 9206 |

2. Выплаты компенсационного характера

12. Работникам МБДОУ №79 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата по **районному коэффициенту**;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в МБДОУ №79, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

14. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором МБДОУ №79 по результатам специальной оценки условий труда.

Если до вступления в силу **Федерального закона** «О специальной оценке условий труда» (до 1 января 2014 года) в установленном порядке была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, результаты данной аттестации используются для установления доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, размер которой сохраняется до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

15. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах

с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

16. Выплата по **районному коэффициенту** производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

17. Доплата за специфику работы в Учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой деятельности и реализуемых образовательных программ:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада):

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования на национальном языке, отраженные в основной образовательной программе дошкольного образования.

2) в размере 15 - 20 процентов оклада (должностного оклада):

за работу в группах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), а также в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

за работу в группах для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза.

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и ее размер определяется руководителем Учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья с малыми и затихающими формами туберкулеза.

18. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных **трудовым законодательством**.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере из расчета средневенной заработной платы за текущий месяц. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени признается сверхурочной. Работа в сверхурочное время первые два часа работы оплачивают в полуторном размере, а последующие часы в двойном. Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ руководителя МБДОУ №79.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

20. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

21. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

3. Выплаты стимулирующего характера

22. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3.1) надбавка за качество выполняемых работ;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

23. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются в Приложении № 2 к настоящему Положению.

24. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

от 1 года до 5 лет - 20 процентов;

от 5 лет и выше - 30 процентов;

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

от 15 лет и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

25. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

26. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ №79 устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

27. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ №79 и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

28. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

29. Работникам МБДОУ №79 выплачиваются единовременные премии:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской

Республики;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к профессиональным праздникам;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере) определяются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

29.1. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням общетраслевых профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с **Приложением № 2** к настоящему Положению.

30. Работникам МБДОУ №79 на основании приказа руководителя производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания.

31. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада;

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада.

32. При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у работника Учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

33. За ведомственные награды, знаки отличия, звания руководителем МБДОУ №79 устанавливаются надбавки в размере (определяет руководитель) 15 % от оклада в пределах фонда оплаты труда.

34. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ №79 устанавливаются руководителем в соответствии с Приложением № 2 в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, полученной в результате оптимизации штатной численности Учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя МБДОУ №79, его заместителей

35. Заработная плата руководителя МБДОУ №79, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

36. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю МБДОУ №79 - начальником Управления образования Администрации города Ижевска;

заместителям руководителя МБДОУ №79 - руководителем МБДОУ №79.

37. Должностной оклад заместителей руководителя МБДОУ №79 устанавливается руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

38. Периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю МБДОУ №79 определяются начальником Управления образования Администрации города Ижевска.

39. Условия оплаты труда руководителю МБДОУ №79, устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленным приказом Управления образования Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ №79 (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

40. С учетом условий труда заместителям руководителя МБДОУ №79 устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по **районному коэффициенту**;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

41. Заместителям руководителя МБДОУ №79 к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в Учреждении в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 17 настоящего Положения.

42. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается выплата по **районному коэффициенту** в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

43. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя Учреждения в размерах и порядке, определенных **трудовым законодательством**.

44. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя МБДОУ №79 устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения,

сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

45. Выплаты компенсационного характера (за исключением **районного коэффициента**), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10- 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

46. Заместителям руководителя Учреждения руководителем МБДОУ №79 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

47. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем МБДОУ №79 с учетом результатов деятельности Учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с настоящим Положением.

48. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя Учреждения, за работу, направленную на развитие Учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

49. Заместителям руководителя МБДОУ №79 руководителем Учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за почетное звание;

иные выплаты, предусмотренные Приложением №2 к настоящему Положению.

50. При наличии у заместителей руководителя МБДОУ №79 почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательного Учреждения (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада;

заместителям руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у заместителей руководителя МБДОУ №79 двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

51. В целях стимулирования заместителей руководителя Учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 26-29 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем МБДОУ №79.

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МБДОУ №79 устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

53. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

54. Условия оплаты труда заместителям руководителя МБДОУ №79, устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного приказом Управления образования

Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы заместителей руководителя соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

55. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя МБДОУ №79.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

56. Фонд оплаты труда МБДОУ №79 формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Городской думы города Ижевска о бюджете муниципального образования «Город Ижевск» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

57. Фонд оплаты труда МБДОУ №79 состоит из:

средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов;

средств на выплаты компенсационного характера;

средств на выплаты стимулирующего характера.

58. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

59. Порядок тарификации педагогических работников Учреждения утверждается постановлением Администрации города Ижевска.

V. Заключительные положения

60. Оказание материальной помощи работникам МБДОУ №79, в том числе заместителям руководителя, производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения индивидуально в каждом конкретном случае:

а) смерть близкого родственника (муж, жена, дети, родители, родные братья и сестры);

б) рождение ребенка;

в) утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц;

г) возмещение затрат в связи с дорогостоящим обследованием и (или) лечением работника, в том числе на приобретение дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием, лечением и восстановлением здоровья. При этом сумма понесенных затрат должна составлять не менее одного должностного оклада по занимаемой на дату издания приказа об оказании материальной помощи должности;

д) бракосочетание работника;

е) иные случаи.

Решение об оказании и ее размере принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение:

- в случае смерти близкого родственника - копии свидетельства о смерти и

документа, подтверждающего родственные связи;

- в случае рождения ребенка - копия свидетельства о рождении ребенка;

- в случае утраты личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц - справки из соответствующих органов (например, справка из территориального подразделения метеорологической службы на дату наступления события или территориального подразделения МЧС) и другие подтверждающие документы;

- в случае возмещения затрат в связи с дорогостоящим обследованием и (или) лечением работника, в том числе на приобретение дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием, лечением и восстановлением здоровья - копия заключения врача с рекомендациями по приобретению дорогостоящих лекарственных средств, копия рецепта врача, чеки, подтверждающие приобретение лекарственных средств; копия заключения врача о необходимости дорогостоящего обследования и (или) лечения, копия договора об оказании услуг по медицинскому обследованию и (или) лечению, платежные документы, подтверждающих факт уплаты денежных средств за медицинское обследование и (или) лечение;

- в случае бракосочетания работника – копия свидетельства о заключении брака.

61. Оказание материальной помощи руководителю Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников организации, Учреждения на основании приказа начальника Управления образования Администрации города Ижевска.

**Перечень
работ, выполнение которых дает право работникам, осуществляющим свою
деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1 - 3 квалификационным
уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, на установление
ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ**

1. Перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей.
2. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате Учреждения такой должности.

Порядок и размеры выплат стимулирующего характера

Выплаты предоставляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, на основании приказа руководителя Учреждения. Могут носить постоянный и разовый характер.

**1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (надбавки
корректируются с учетом специфики учреждения)**

| № | Показатели (критерии) оценки | Размер выплат, % |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1. | Выполнение плана посещаемости воспитанниками. | 1-50 |
| 2. | Ведение сайта, подготовка и размещение документов на официальном сайте. | 1-80 |
| 3. | Подготовка новостных материалов и заметок для размещения на странице ДОО в социальных сетях. | 1-50 |
| 4. | Работа на информационных и образовательных сайтах, ведение документации и своевременное оформление аналитического материала. | 1-50 |
| 5. | Работа со средствами массовой информации | 1-50 |
| 6. | Участие в праздниках и развлечениях с исполнением роли. | 1-30 |
| 7. | Моделирование и изготовление праздничных костюмов | 1-50 |
| 8. | Участие в благоустройстве территории (выращивание рассады, озеленение клумб, газонов, уход за растениями в течение весенне-летнего периода, подготовка клумб к зиме, корчевание сухостойных кустарников, побелка бордюров и деревьев, постройка фигур из снега, заливание горки...) | 1-100 |
| 9. | Ремонт и покраска веранд, заборов, малых архитектурных | 1-50 |

| | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|------|
| | форм, покраска цоколя. | |
| 10. | Посещение с детьми театров, музеев, бассейна и других мероприятий | 1-20 |
| 11. | Подготовка документов для архива | 1-50 |
| 12. | Содержание контейнерных площадок, чистка и мытье контейнеров | 1-30 |
| 13. | Перенос продуктов со склада на пищеблок | 1-30 |
| 14. | Сложность работы в условиях отсутствия горячей воды | 1-50 |
| 15. | Оформление интерьера детских групп, холлов, прогулочных участков... | 1-20 |
| 16. | Обработка и мытье спортивного оборудования | 1-30 |
| 17. | Подготовка и уборка помещений после дезинсекции и дератизации | 1-50 |
| 18. | Подготовка костюмов к праздникам | 1-30 |
| 19. | Изготовление декораций для праздников | 1-50 |
| 20. | Организация работы по ГО и ЧС | 1-80 |
| 21. | Организация работы по антитеррористической защищенности объекта | 1-80 |
| 22. | Приготовление диетических блюд для воспитанников, состоящих на диспансерном учете | 1-80 |
| 23. | Помощь в одевании детей ясельного возраста на прогулку и с прогулки | 1-50 |
| 24. | Разработки и внедрение инновационных программ | 1-80 |
| 25. | Составление ведомости по питанию сотрудников | 1-50 |

2. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год (премии корректируются с учетом специфики учреждения)

| № | Показатели эффективности | Критерии оценки эффективности | Размер выплат * (% или руб.) |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 1. | Уровень освоения воспитанниками образовательных программ | один раз в год на основании результатов диагностики в мае: результативность выше 80 % | 1- 50% |
| 2. | Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях районного, городского, российского, международного уровней | районный уровень: участие призовые места | 1- 25% |
| | | городской уровень: участие призовые места | 1- 30% |
| | | республиканский уровень: участие призовые места | 1- 50% |
| | | федеральный уровень: участие призовые места | 1- 70% |
| | | международный уровень: участие призовые места | 1- 80% |
| 3. | Участие работника в | районный уровень: участие | 1- 20% |

| | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| | профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях, выставках | призовые места | 30% или 5000 руб. |
| | | городской уровень: участие | 1- 30% |
| | | призовые места | 40% или 6000 руб. |
| | | республиканский уровень: | 1- 50% или 7000 руб. |
| 4. | Посещаемость воспитанниками группы (выполнение показателя при 70% посещения воспитанников от фактического количества детей в группе) Посещаемость = списочный состав детей * количество детодней в месяц согласно муниципальному заданию (оплата месяцем позже) | ниже 70% | 1- 10% |
| | | 71-80 % | 1- 20% |
| | | 81-90 % | 1- 30% |
| | | 91-100 % | 1- 50% |
| 5. | Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников | отсутствие несчастных случаев | 1- 10% |
| | | использование здоровьесберегающих мероприятий (выполнение программы по здоровьесбережению) | 1- 10% |
| 6. | Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства педагога: - подтверждается сертификатами о публикации; -подтверждается дипломами, сертификатами. | участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации (в качестве слушателя) | 1- 10% |
| | | подготовка и выпуск публикаций и методических разработок | 1- 30% |
| | | участие в профессиональных конкурсах, грантах (всероссийский, городской уровни) - призовые места | 1- 100% |
| | | участие в инновационной деятельности ДОУ | 1- 100% |
| 7. | Степень вовлеченности в систему развития кадрового потенциала и роста профессионального мастерства педагогов образовательного учреждения | педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество) | 1- 50% |
| | | обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников | 1- 100% |

| | | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| | | (выступления на педсоветах, методических объединениях, семинарах, проведение открытых занятий) - на уровне ДОО - на уровне города, республики, России | |
| 8. | Взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников, уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса | за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников), коллег | 1- 20% |
| | | размещение актуальной информации в буклетах, памятках | 1- 30% |
| 9. | Обеспечение доступности качественного образования | работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении | 1- 30% |
| | | реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности | 1- 30% |
| 10. | Участие в подготовке и проведении мероприятий разного уровня для воспитанников, родителей (законных представителей), жителей города (в том числе праздников, соревнований, конкурсов, экскурсий и т.д.) | исполнение ролей на праздниках – за 1 роль | 1- 30% |
| | | разработка сценария | 1- 50% |
| | | организация и проведение районных и городских мероприятий для жителей | 1- 100% |
| | | подготовка воспитанников к мероприятиям | 1- 50% |
| 11. | Создание развивающей предметно-пространственной среды группы | содержание прогулочного участка (уборка листвы, снега) | 1- 50% |
| | | подготовка к летнему периоду (покраска малых архитектурных форм) и зимнему периоду (постройка снежных фигур) | 1- 80% |
| | | изготовление пособий, игрового материала для группы, участка | 1- 50% |
| 12. | Подготовка и сдача учреждения к новому учебному году | наличие акта о приемке образовательной организации, подписанного до 05 сентября текущего учебного года | 1- 100% |

| | | | |
|----|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 13 | Эффективность выполнения муниципального задания | выполнение муниципального задания в полном объеме (на основании отчета о выполнении муниципального задания) | 1- 100% |
| | | от 85-99% (на основании отчета о выполнении муниципального задания) | 1- 70% |

*Премии по итогам работы за месяц, квартал, год начисляется в процентном отношении к должностному окладу пропорционально отработанному времени или в абсолютной величине.

3. Премии за выполнение особо важных работ (премии корректируются с учетом специфики учреждения)

| № | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Размер выплат * (% или руб.) |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 21. | своевременное выполнение (участие в выполнении) на высоком профессиональном уровне задания руководителя, которое отличается срочностью, большим объемом | 1- 150% |
| 22. | высокие результаты по достижению показателей эффективности и результативности деятельности по своему направлению и учреждению в целом | 1- 150% |
| 43. | качественное выполнение задания, не входящего в круг обязанностей работника, но относящегося к уставной деятельности учреждения | 1- 150% |
| 54. | выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся новизной, важностью решаемых вопросов | 1- 150% |
| 65. | внедрение новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности | 1- 150% |

*Премии по итогам работы за месяц, квартал, год начисляется в процентном отношении к должностному окладу, пропорционально отработанному времени или в абсолютной величине.

4. Единовременные премии.

| № | Наименование выплаты в соответствии с Положением | Размер выплат * (% или руб.) |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 1. | При награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики | 1- 100% |
| 2. | При присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики | 1- 100% |
| 3. | При объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики | 1- 100% |
| 4. | При награждении Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики | 1- 100% |

| | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 5. | При награждении Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики | 1- 100% |
| 6. | При награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики | 1- 100% |
| 7. | К государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики | 1-250% или 1 руб.-30000 руб. |
| 8. | К профессиональному празднику | 1-250% или 1 руб.-30000 руб. |
| 9. | В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50,55, 60, 65 лет со дня рождения) | 1-200% или 1 руб.-20000 руб. |
| 10. | При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости | 1-200% или 1 руб.-20000 руб. |

*Единовременные премии начисляется в процентном отношении к должностному окладу пропорционально отработанному времени или в абсолютной величине.

5. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ по профессиям рабочих специальностей.

| № | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочих | Размер выплат, % |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 21. | Перевозка обучающихся водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей | 1-50 |
| 22. | Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-поваром) при отсутствии в штате организации такой должности | 1-50 |