



**Мнение представительного
органа работников учтено**

Председатель Первичной
профсоюзной организации
работников (МБДОУ №58)
_____ Ю.В. Вострецова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ №58
_____ Е.В. Козлова
09 января 2024 года

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №58» (МБДОУ №58)

На 2021 – 2024 годы

(Положение об оплате труда)

(регистрационный номер 11800004/2199 от 28.04.2021 г.)

**Положение
об оплате труда работников (Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад №58»)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №58») (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников (Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №58») (далее – МБДОУ № 58, 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 № 58) (далее соответственно - работники), в том числе и особенности оплаты труда библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении.

4. Система оплаты труда работников (МБДОУ № 58) 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 № 58)

1. Основные условия оплаты труда

7. Должностные оклады работников (МБДОУ № 58) 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	Помощник воспитателя	8739
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	8750
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень (Инструктор по физической культуре, музыкальный)	12825

	руководитель)	
	3 квалификационный уровень (воспитатель , педагог-психолог)	13946
	4 квалификационный уровень (старший воспитатель, логопед)	14003

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 общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем (МБДОУ № 58) 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень(Делопроизводитель, калькулятор)	8727
Общетраслевые должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	8744

10. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем (МБДОУ № 58) 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 общетраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад, должностной оклад (руб.)
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, дворник, грузчик, кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	8717
Общетраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень (повар)	8727
	2 квалификационный уровень (повар 6 разряд)	8739

11. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к ПКГ,

устанавливаются руководителем (МБДОУ № 58) в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда, системный администратор, специалист по закупкам	8744

2. Выплаты компенсационного характера

12. Работникам (МБДОУ № 58) 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 № 58), 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 № 58) 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 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.

18. 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 среднедневной 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 № 58).

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

19. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

20. 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

21. 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.

22. 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.

23. 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.

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

25. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в (МБДОУ № 58) устанавливаются следующие премиальные выплаты:

1) по итогам работы за месяц, квартал, год;

2) за выполнение особо важных и ответственных работ;

3) единовременные премии.

26. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников (МБДОУ № 58) и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

27. 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 Приложением № 2 к настоящему Положению.

28. Работникам (МБДОУ № 58) 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.

28.1. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1 - 3 квалификационным уровням общепрофессиональных 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.

29. Работникам (МБДОУ № 58) 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.

30. 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.

31. 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.

32. За ведомственные награды, знаки отличия, звания руководителем (МБДОУ № 58) устанавливаются надбавки в размере (определяет руководитель) **10 %** от оклада в пределах фонда оплаты труда.

33. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам

(МБДОУ № 58) 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 № 58), его заместителей

34. Заработная плата руководителя (МБДОУ № 58), его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

руководителю (МБДОУ № 58) - начальником Управления образования Администрации города Ижевска;

заместителям руководителя (МБДОУ № 58) - руководителем (МБДОУ № 58).

36. Должностной оклад заместителей руководителя (МБДОУ № 58) устанавливается руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

37. Периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю (МБДОУ № 58) определяются начальником Управления образования Администрации города Ижевска.

38. Условия оплаты труда руководителю (МБДОУ № 58), устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного приказом Управления образования Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников (МБДОУ № 58) (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.

39. С учетом условий труда заместителям руководителя (МБДОУ № 58) 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).

40. Заместителям руководителя (МБДОУ № 58) к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в Учреждении в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 17 настоящего Положения.

41. Заместителям руководителя Учреждения устанавливается выплата по

[районному коэффициенту](#) в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

42. 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](#).

43. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя (МБДОУ № 58) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

44. 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.

45. Заместителям руководителя Учреждения руководителем (МБДОУ № 58) 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.

46. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем (МБДОУ № 58) с учетом результатов деятельности Учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с настоящим Положением.

47. 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.

48. Заместителям руководителя (МБДОУ № 58) 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.

49. При наличии у заместителей руководителя (МБДОУ № 58) 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 № 58) двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

50. В целях стимулирования заместителей руководителя Учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 25-28 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем (МБДОУ № 58).

51. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя (МБДОУ № 58) 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.

52. 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.

53. Условия оплаты труда заместителям руководителя (МБДОУ № 58), 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.

54. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя (МБДОУ № 58).

IV. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

55. Фонд оплаты труда (МБДОУ № 58) 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.

56. Фонд оплаты труда (МБДОУ № 58) состоит из:
средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов;
средств на выплаты компенсационного характера;
средств на выплаты стимулирующего характера.

57. 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.

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

V. Заключительные положения

59. Оказание материальной помощи работникам (МБДОУ № 58), 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.

60. 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 общеотраслевых профессий рабочих второго
уровня, на установление ежемесячной надбавки за качество выполняемых
работ**

1. 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.	1-30
2.	Ведение сайта, подготовка и размещение документов на официальном сайте.	1-50
3.	Подготовка новостных материалов и заметок для размещения на странице ДОУ 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.	1-25
7.	Моделирование и изготовление праздничных костюмов	1-100
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 форм, покраска цоколя.	1-100
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	1-100
13.	Перенос продуктов со склада на пищеблок	1-100
14.	Сложность работы в условиях отсутствия горячей воды	1-50
15.	Оформление интерьера детских групп, холлов,	1-100

	прогулочных участков...	
16.	Обработка и мытье спортивного оборудования	1-50
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	1-50
21.	Организация работы по антитеррористической защищенности объекта	1-50
22.	Приготовление диетических блюд для воспитанников, состоящих на диспансерном учете	1-25
23.	Помощь в одевании детей ясельного возраста на прогулку и с прогулки	1-30
24.	Разработки и внедрение инновационных программ	1-100
25.	Составление ведомости по питанию сотрудников	1-10

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 %	1-100
2.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях районного, городского, российского, международного уровней	районный уровень: участие призовые места	1-50
		городской уровень: участие призовые места	1-50
		республиканский уровень: участие призовые места	1-50
		федеральный уровень: участие призовые места	1-50
		международный уровень: участие призовые места	1-50
3.	Участие работника в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях,	районный уровень: участие призовые места	1-20
		городской уровень: участие призовые места	1-25
		республиканский уровень: участие призовые места	1-20
		федеральный уровень: участие призовые места	1-100
		международный уровень: участие призовые места	1-50

	выставках		
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%	15
		71-80 %	20
		81-90 %	25
		91-100 %	30
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)	1-5
		подготовка и выпуск публикаций и методических разработок	1-30
		участие в профессиональных конкурсах, грантах (всероссийский, городской уровни)	1-50
		- призовые места	1-100
		участие в инновационной деятельности ДОУ	1-50
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	

		(выступления на педсоветах, методических объединениях, семинарах, проведение открытых занятий) - на уровне ДОУ - на уровне города, республики, России	1-30 1-50
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	1-10
		размещение актуальной информации в буклетах, памятках	1-20
9.	Обеспечение доступности качественного образования	работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении	1-50
		реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	1-50
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	1-10
		разработка сценария	1-50
		организация и проведение районных и городских мероприятий для жителей	1-50
		подготовка воспитанников к мероприятиям	1-30
11.	Создание развивающей предметно-пространственной среды группы	содержание прогулочного участка (уборка листвы, снега)	1-25
		подготовка к летнему периоду (покраска малых архитектурных форм) и зимнему периоду (постройка снежных фигур)	1-100
		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	1-50
13.	Эффективность выполнения муниципального задания	выполнение муниципального задания в полном объеме (на основании отчета о выполнении муниципального задания)	1-50
		от 85-99% (на основании отчета о выполнении муниципального задания)	1-50

*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.)
1.	своевременное выполнение (участие в выполнении) на высоком профессиональном уровне задания руководителя, которое отличается срочностью, большим объемом	1-100
2.	высокие результаты по достижению показателей эффективности и результативности деятельности по своему направлению и учреждению в целом	1-100
3.	качественное выполнение задания, не входящего в круг обязанностей работника, но относящегося к уставной деятельности учреждения	1-100
4.	выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся новизной, важностью решаемых вопросов	1-100
5.	внедрение новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности	1-100

*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	20
2.	При присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики	25
3.	При объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики	20
4.	При награждении Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики	30
5.	При награждении Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики	30
6.	При награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики	15
7.	К государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики	1-100
8.	К профессиональному празднику	5000 рублей
9.	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (55, 60, 65 лет со дня рождения)	1-100
10.	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	1-100

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

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

№	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочих	Размер выплат, %
1.	Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-поваром) при отсутствии в штате организации такой должности	1-50