



ПРИКАЗ

26.01.2024 г.

№ 34

г. Ижевск

Об утверждении Изменений Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 281»

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.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить новое Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 281» (далее – Положение) прилагаемое к коллективному договору Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 281»
2. Елене Матвеевне Лекомцевой, старшему воспитателю разместить Изменения к Коллективному договору Положение об оплате труда МБДОУ №281 на официальном сайте Учреждения в течение 10 рабочих дней со дня принятия.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ №281

Л.В. Шакирова

Ознакомлен

Е.М. Лекомцева

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 281»

Утверждены на общем собрании (конференции)
работников

Протокол № 1 от "26" января 2024года.

От работодателя:

Заведующий Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 281»
_____ Л.В. Шакирова
М.П.
« » 2024 года

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной МБДОУ № 281
_____ Ф.Ф. Басырова

« » 2024 года

г. Ижевск

Приложение № 10 к Коллективному договору

ПРИНЯТО

Общим собранием

Протокол № 1

от « 26 » января 2024 г

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ №281

_____ Л.В. Шакирова

Приказ № 34 от 26.01.2024 г.

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 281»
(МБДОУ № 281)
(редакция 2024 г)**

г. Ижевск

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 281» (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 281» (далее – МБДОУ № 281).

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 № 281 (далее соответственно - работники), осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ № 281 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 № 281

1. Основные условия оплаты труда

7. Должностные оклады работников МБДОУ № 281 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		8739
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8750
	2 квалификационный уровень	8761
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	12825
	2 квалификационный уровень	13854
	3 квалификационный уровень	13946
	4 квалификационный уровень	14003
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	8782
	2 квалификационный уровень	8795
	3 квалификационный уровень	8805

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 № 281 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	8727
	2 квалификационный уровень	8739
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8739
	2 квалификационный уровень	8744
	3 квалификационный уровень	8767
	4 квалификационный уровень	8772
	5 квалификационный уровень	8782
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	8744
	2 квалификационный уровень	8750
	3 квалификационный уровень	8767
	4 квалификационный уровень	8777
Общеотраслевые должности	1 квалификационный уровень	8782

служащих четвертого уровня	2 квалификационный уровень	9698
----------------------------	----------------------------	------

10. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем МБДОУ № 281 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 общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад, должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8717
	2 квалификационный уровень	8722
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	8727
	2 квалификационный уровень	8739
	3 квалификационный уровень	8750

11. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем МБДОУ № 281 в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда, системный администратор, специалист по закупкам	8744
Специалист по охране труда II категории	8750
Специалист по охране труда I категории	8767

2. Выплаты компенсационного характера

12. Работникам МБДОУ № 281 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 № 281, 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 № 281 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 № 281.

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 совместительстве.

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 (сокращенное наименование организации) 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 № 281 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 № 281 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 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.

30. Работникам МБДОУ № 281 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 № 281 устанавливаются надбавки в размере 15% от оклада в пределах фонда оплаты труда.

34. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ № 281 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 № 281, его заместителей

35. Заработная плата руководителя МБДОУ № 281, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

руководителю МБДОУ № 281 - начальником Управления образования Администрации города Ижевска;

заместителям руководителя МБДОУ № 281 – руководителем МБДОУ № 281.

37. Должностной оклад заместителей руководителя МБДОУ № 281 устанавливается руководителем Учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

38. Периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю МБДОУ № 281 определяются начальником Управления образования Администрации города Ижевска.

39. Условия оплаты труда руководителю МБДОУ № 281, устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного приказом Управления образования Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ № 281 (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 № 281 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 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 № 281 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 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

45. Заместителям руководителя Учреждения заместителем МБДОУ № 281 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 № 281 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 № 281 заместителем 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 № 281 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 № 281 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 № 281

51. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МБДОУ № 281 устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 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 № 281 устанавливаются с учетом обеспечения не превышения 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 № 281.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

55. Фонд оплаты труда МБДОУ № 281 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 № 281 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 № 281, 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 общепрофессиональных 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.	До 20%
2.	Ведение сайта, подготовка и размещение документов на официальном сайте.	До 20%
3.	Подготовка новостных материалов и заметок для размещения на странице ДООУ в социальных сетях.	До 20%
4.	Работа на информационных и образовательных сайтах, ведение документации и своевременное оформление аналитического материала.	До 20%
5.	Работа со средствами массовой информации	до 20%
6.	Участие в праздниках и развлечениях с исполнением роли.	До 20%
7.	Моделирование и изготовление праздничных костюмов	До 30%
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)	До 50%
9.	Ремонт и покраска веранд, заборов, малых архитектурных форм, покраска цоколя.	До 50%
10.	Посещение с детьми театров, музеев, бассейна и других мероприятий	До 35%
11.	Подготовка документов для архива	До 40%
12.	Содержание контейнерных площадок, чистка и мытье контейнеров	До 30%
13.	Перенос продуктов со склада на пищеблок	До 20%
14.	Сложность работы в условиях отсутствия горячей воды	До 50%
15.	Оформление интерьера детских групп, холлов, прогулочных участков	До 30%
16.	Обработка и мытье спортивного оборудования	До 30%
17.	Подготовка и уборка помещений после дезинсекции и дератизации	До 50%
18.	Подготовка костюмов к праздникам	До 30%
19.	Изготовление декораций для праздников	До 30%

20.	Организация работы по ГО и ЧС	До 40%
21.	Организация работы по антитеррористической защищенности объекта	До 50%
22.	Приготовление диетических блюд для воспитанников, состоящих на диспансерном учете	До 50%
23.	Помощь в одевании детей ясельного возраста на прогулку и с прогулки	До 20%
24.	Разработки и внедрение инновационных программ	До 30%
25.	Составление ведомости по питанию сотрудников	До 20%

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 %	До 10%
2.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях районного, городского, российского, международного уровней	районный уровень: участие призовые места	3 5
		городской уровень: участие призовые места	3 7
		республиканский уровень: участие призовые места	5 10
		федеральный уровень: участие призовые места	7 15
		международный уровень: участие призовые места	10 15
3.	Участие работника в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях, выставках	районный уровень: участие призовые места	До 10% До 20%
		городской уровень: участие призовые места	До 30% До 40%
		республиканский уровень:	До 50%
4.	Посещаемость воспитанниками группы (выполнение показателя при 70% посещения воспитанников от фактического количества детей в группе) Посещаемость = списочный	ниже 70%	-10
		71-80 %	3
		81-90 %	5

	состав детей * количество детодней в месяц согласно муниципальному заданию (оплата месяцем позже)	91-100 %	10
5.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	отсутствие несчастных случаев	До 5%
		использование здоровьесберегающих мероприятий (выполнение программы по здоровьесбережению)	До 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)	5
		подготовка и выпуск публикаций и методических разработок	10
		участие в профессиональных конкурсах, грантах (всероссийский, городской уровни) - призовые места	До 25% До 40%
		участие в инновационной деятельности ДОУ	До 35%
7.	Степень вовлеченности в систему развития кадрового потенциала и роста профессионального мастерства педагогов образовательного учреждения	педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	10
		обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников (выступления на педсоветах, методических объединениях, семинарах, проведение открытых занятий) - на уровне ДОУ - на уровне города, республики, России	До 5 % До 30%
8.	Взаимодействие с	за отсутствие обоснованных	5

	родителями (законными представителями) воспитанников, уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников), коллег	
		размещение актуальной информации в буклетах, памятках	5
9.	Обеспечение доступности качественного образования	работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении	5
		реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	5
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	3
		разработка сценария	15
		организация и проведение районных и городских мероприятий для жителей	10%
		подготовка воспитанников к мероприятиям	10%
11.	Создание развивающей предметно-пространственной среды группы	содержание прогулочного участка (уборка листвы, снега)	30%
		подготовка к летнему периоду (покраска малых архитектурных форм) и зимнему периоду (постройка снежных фигур)	30%
		изготовление пособий, игрового материала для группы, участка	20%
12.	Подготовка и сдача учреждения к новому учебному году	наличие акта о приемке образовательной организации, подписанного до 05 сентября текущего учебного года	

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

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	До 20%
2.	высокие результаты по достижению показателей эффективности и результативности деятельности по своему направлению и учреждению в целом	До 40%
3.	качественное выполнение задания, не входящего в круг обязанностей работника, но относящегося к уставной деятельности учреждения	До 20%
4.	выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся новизной, важностью решаемых вопросов	До 30%
5.	внедрение новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности	До 40%

*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	До 100%
2.	При присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики	До 100%

3.	При объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики	До 50%
4.	При награждении Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики	До 50%
5.	При награждении Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики	До 50%
6.	При награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики	До 100%
7.	К государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики	До 100%
8.	К профессиональному празднику	До 100%
9.	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (55, 60, 65 лет со дня рождения)	До 100%
10.	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	До 50%

*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, %
1.	Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-поваром) при отсутствии в штате организации такой должности	10%