

**Мнение представительного органа
работников учтено**

Председатель Первичной профсоюзной
организации работников МБДОУ №160

_____ Л.Н. Давыдова

Приложение № 3

к Коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 160
_____ О.В. Астраханцева

«___» _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 160».

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 160» (далее - МБДОУ), подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска (далее - Управление).

2. Положение разработано в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации, **Федеральным законом** от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", **постановлением** Правительства Удмуртской Республики 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 N 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, подведомственных Управлению (далее соответственно - работники, образовательные организации, организации, учреждения), в том числе и особенности оплаты труда медицинских, библиотечных и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в образовательных организациях и учреждениях.

4. Система оплаты труда работников организаций и учреждений включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- 3) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации города Ижевска;
- 4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации города Ижевска, за счет всех источников финансирования;

5) условия оплаты труда заведующего МБДОУ, их 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 организаций, учреждений устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или

профессиональных стандартов.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Локальные нормативные акты организаций, учреждений, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются заведующим МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников организаций и учреждений

1. Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются заведующим МБДОУ 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	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Помощник воспитателя, Помощник воспитателя (групп детей с задержкой психического развития), Помощник воспитателя (групп детей с нарушением речи)	8739
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Ассистент помощника	8739
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	12825
	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, Музыкальный руководитель (групп детей с задержкой психического развития), Музыкальный руководитель (групп детей с нарушением речи)	12825
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, Воспитатель (групп детей с задержкой психического	13946

		развития), Воспитатель (групп детей с нарушением речи)	
	3 квалификационный уровень	Педагог – психолог, Педагог – психолог (групп детей с задержкой психического развития), Педагог – психолог (групп детей с нарушением речи)	13946
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	14003
	4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог	14003
	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	14003
	4 квалификационный уровень	Тьютор	14003

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Должностные оклады работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются заведующим МБДОУ 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	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	8727
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Калькулятор	8727
Общетраслевые должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8744
Общетраслевые должности служащих третьего уровня	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	8744

11. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются заведующим МБДОУ 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	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Сторож	8717
		Дворник	8717
		Уборщик служебных помещений	8717
		Вахтер	8717
		Грузчик	8717
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8717
		Кастелянша	8717
		Кладовщик	8717
		Кухонный рабочий	8717
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар	8727

12. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к **ПКГ**, устанавливаются заведующим МБДОУ в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда	8744

13. Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Режим работы по графику. Учетный период 1 год. Оплата труда сторожей исчисляется по часовой тарифной ставке, рассчитанной как $ЧТС = \frac{ОКЛАД}{НЧ}$, где НЧ - нормативное количество часов в месяц; $НЧ = \frac{НЧУ}{N}$, НЧУ - нормативное количество часов в учетном периоде определяется путем деления нормативного количества рабочих часов в учетном периоде на N - количество месяцев в учетном периоде. НЧ - нормативное количество часов в месяц рассчитывается на каждый учетный период.

2. Выплаты компенсационного характера

14. Работникам, учреждений 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 организации, учреждении, 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).

15. 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), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

16. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения 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.

17. 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.

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

19. Доплата за специфику работы в организации, учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

за работу в группах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования для обучающихся, 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;

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и ее размер определяется заведующим МБДОУ и в зависимости от степени и продолжительности общения с инвалидами.

20. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организаций, учреждений, выполняющим в одной и той же организации 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.

21. 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 (сокращенное наименование организации). Доплата сторожу 35% от оклада (должностного оклада) за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Для сторожей устанавливается сменный режим работы по графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени, за учетный период принимается год.

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

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

23. 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

24. 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.

25. 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 организации, 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 локальными нормативными актами организации, учреждения в установленном законодательством порядке.

26. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций 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.

27. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа,

дающего право на увеличение размера надбавки.

28. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в организации, учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

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

29. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке, в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

30. 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 организации, учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке, в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

31. Работникам организации, учреждения выплачиваются единовременные премии:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при объявлении благодарности Президента 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), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке, в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

32. 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 (далее - работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие 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 1** к настоящему Положению, определяется локальным нормативным актом организации, учреждения, принятым в установленном законодательством порядке.

33. Работникам организации, учреждения на основании приказа заведующего МБДОУ производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;
выплаты за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением;

выплата за обеспечение высококачественных научных исследований и разработок.

34. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

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

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

35. 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, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

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

36. Работникам организации устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.

Ежемесячные доплаты за наличие ученой степени, ежемесячная надбавка за наличие ученого звания устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная надбавка и доплата за наличие ученой степени устанавливается с даты вступления в силу решения (приказа) Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома доктора наук и кандидата наук.

37. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, заведующим МБДОУ устанавливаются надбавки в размере до 100% от оклада в пределах фонда оплаты труда.

38. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам (сокращенное наименование организации) устанавливаются руководителем в соответствии с Приложением № 1 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 заведующего МБДОУ и их заместителей

39. Заработная плата заведующего МБДОУ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

заведующего МБДОУ – начальником Управления образования Администрации города Ижевска;

заместителям заведующим МБДОУ – заведующим МБДОУ

41. Должностной оклад заместителям заведующего устанавливается – заведующим на 10-20 процентов ниже должностного оклада заведующего.

42. Должностной оклад заведующего МБДОУ в соответствии с Постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа 2013 года № 977

43. Периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю МБДОУ определяются начальником Управления образования Администрации города Ижевска.

44. Условия оплаты труда руководителю (МБДОУ, 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 (сокращенное наименование организации) (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.

46. В зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ к должностному окладу заведующим МБДОУ устанавливается доплата за специфику работы в организации в размере:

2) 20 процентов должностного оклада:

имеющей не менее двух групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности

47. Заведующему МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

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

48. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заведующему МБДОУ определяются начальником Управления образования Администрации города Ижевска с учетом результатов деятельности организации, учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заведующего МБДОУ, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

49. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заведующему МБДОУ за работу, направленную на развитие организации, учреждения, применение новых методик обучения.

50. Заведующему МБДОУ устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование заведующего МБДОУ к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и порядке, предусмотренных настоящим Положением;

иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными администрацией города Ижевска.

51. Заведующему МБДОУ, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

52. При наличии у заведующего МБДОУ почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заведующему МБДОУ, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов "Народный", - 25 процентов должностного оклада;

заведующему МБДОУ, имеющему почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада.

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

53. Премирование заведующего МБДОУ устанавливается приказом начальника Управления образования Администрации города Ижевска с учетом результатов деятельности организации, учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности организации, учреждения.

Порядок и размеры премирования заведующего МБДОУ устанавливаются ежегодно начальником Управления образования Администрации города Ижевска в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с заведующим МБДОУ.

54. Выплаты стимулирующего характера заведующему МБДОУ устанавливаются приказом начальника Управления образования Администрации города Ижевска в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательной организации, учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных Управлением образования Администрации города Ижевска.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу заведующего МБДОУ в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного настоящим Положением.

55. Условия оплаты труда заведующему МБДОУ устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного приказом Управления образования Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заведующего МБДОУ и среднемесячной заработной платы работников организации, учреждения (без учета заработной платы заведующего МБДОУ, заместителей заведующего МБДОУ) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации, учреждения и работы его заведующего МБДОУ, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

56. С учетом условий труда заместителям заведующего МБДОУ 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, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

57. Заместителям заведующего МБДОУ организации к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в организации в размерах и порядке, предусмотренных **пунктом 19** настоящего Положения.

58. Заместителям заведующему МБДОУ устанавливается выплата по **районному коэффициенту** в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

60. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по **районному коэффициенту**) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом организации, учреждения в установленном законодательством порядке.

61. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего МБДОУ устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения,

сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

62. Выплаты компенсационного характера (за исключением **районного коэффициента**), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заведующего МБДОУ, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ.

63. Заместителям заведующего МБДОУ заведующим МБДОУ 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.

64. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются заведующему МБДОУ с учетом результатов деятельности организации, учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя заведующего МБДОУ, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

65. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям заведующего МБДОУ за работу, направленную на развитие МБДОУ, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

66. Заместителям заведующего МБДОУ заведующим МБДОУ устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за почетное звание;

надбавка за наличие ученой степени в размерах и на условиях, предусмотренных настоящим Положением;

иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

67. При наличии у заместителей заведующего МБДОУ почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заместителям заведующего МБДОУ, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов "Народный", - 25 процентов должностного оклада;

заместителям заведующего МБДОУ, 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 заведующего МБДОУ двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

68. В целях стимулирования заместителей заведующего МБДОУ им устанавливаются премии, предусмотренные настоящим Положением. Решение о премировании принимается заведующему МБДОУ.

69. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего МБДОУ, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя заведующего МБДОУ, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ.

70. Установление выплат стимулирующего характера заместителям заведующего МБДОУ осуществляется в пределах фонда оплаты труда МБДОУ сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

71. Условия оплаты труда заместителям заведующего МБДОУ устанавливаются с учетом обеспечения не превышения установленного приказом Управления образования

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

72. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на заведующего МБДОУ.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников организации, учреждения

73. Фонд оплаты труда работников МБДОУ 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.

74. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения состоит из:
средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
средств на выплаты компенсационного характера;
средств на выплаты стимулирующего характера.

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

76. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций утверждается постановлением Администрации города Ижевска.

V. Заключительные положения

77. Оказание материальной помощи работникам (сокращенное наименование организации), 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.

78. Оказание материальной помощи заведующему производится в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения на основании приказа начальника Управления образования Администрации города Ижевска.

Критерии ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

1. Виды доплат и надбавок всех категорий работающих

Критерии	% к окладу
1. Реализация закона о закупках товаров, работ, услуг	До 50
2. Работа на сайтах и систематическое обновление информации на них	До 50
3. Составление меню с использованием компьютерной программы «Барс – модуль «Питание»	До 50
4. Участие в детских праздниках, развлечениях с исполнением ролей	До 50
5. Моделирование и изготовление праздничных костюмов	До 50
6. Организация работы с сотрудниками по вопросам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям	До 50
7. Участие в подготовке к осенне-зимнему периоду (утепление окон и пр.)	До 50
8. Увеличение объема выполняемых работ в условиях карантина	До 50
9. Участие в косметическом ремонте	До 50
10. Подготовка детского сада к летнему оздоровительному сезону (ремонт и покраска помещений, малых архитектурных форм на участке, озеленение участка).	До 50
11. Подготовка к новому учебному году	До 50
12. Качественное выполнение возложенных обязанностей	До 50
13. Участие в сезонной уборке территории	До 50
14. Выполнение курьерских обязанностей	До 50
15. Помощь в уборке территории во время сильного снегопада; сооружение снеговых конструкций	До 50
16. Погрузочно-разгрузочные работы	До 50
17. Работа в цветниках и благоустройство территории	До 50
18. За призовые места	До 50
19. Оперативное выполнение разовых поручений заведующего МБДОУ	До 50
20. Участие в работе по предотвращению и устранению последствий аварийных ситуаций и стихийных бедствий	До 50
21. Наставничество.	До 50

2. Заместитель заведующего по воспитательной работе, старший воспитатель

Критерии	% к окладу
1. Организация работы, внедрение реализация инновационных программ, проектов, перспективных планов и т.п.	До 50
2. Работа по приоритетным направлениям	До 30
3. Повышение авторитета и имиджа (работа со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсов, мастер-классов и т.п.)	До 50
4. Наличие сайта МБДОУ и систематическое обновление информации, работа на образовательных порталах	До 50
5. Разработка методических материалов, программ, инструкций, пособий	До 50
6. Внедрение и применение в работе ИКТ	До 50

7. За призовые места в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и.т.п. на уровне района, города, республики, России, международных	До 50
8. Организация предоставления платных образовательных услуг	До 30
9. Отсутствие замечаний по итогам проверок органами государственного контроля (надзора), внутреннего контроля	До 50
10. Административное дежурство в праздничные дни	До 50

3. Заместитель заведующего по хозяйственной работе, заведующий хозяйством

Критерии	% к окладу
1. Проверка работы сторожей в выходные и праздничные дни, за пределами своего рабочего времени	До 50
2. Контроль за показаниями счетчиков по электроэнергии, водоснабжению и узлов учета тепла	До 30
3. Организация и исполнение работ по антитеррористической защищенности	До 50
4. Организация работы с сотрудниками по вопросам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям	До 50
5. Проведение работ по увеличению энергоэффективности	До 50
6. Оперативное устранение и предотвращение аварийных ситуаций	До 50
7. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок органами государственного контроля (надзора) по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 50
8. Подготовка здания к зимнему сезону (покраска, утепление подвала, складов).	До 50
9. Организация устранения последствий аварии	До 50
10. Административное дежурство в праздничные дни	До 50
11. Генеральная уборка складских помещений	До 50
12. Дополнительная обработка помещений после дезинфекции	До 50
13. Контроль в дневное время по охране учреждения и территории МБДОУ.	До 50

4. Делопроизводитель

Критерии	% к окладу
1. Помощь в одевании детей	
2. Изготовление и оформление материалов и пособий с применением ИКТ	До 50
3. Выполнение курьерских обязанностей	До 50
4. Своевременная и качественная обработка и ведение документов, отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, по итогам проверок органами государственного контроля (надзора); внутреннего контроля	До 50
5. Дежурство в детском саду в дневное время	До 50
6. Ведение документации, не входящей в основной перечень	До 50

5. Педагог-психолог, педагог-психолог (групп детей с нарушением речи), педагог-психолог (групп детей с задержкой психического развития)

Критерии	% к окладу
1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 50
2. Публикация в СМИ	До 50
3. Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсов, мастер-классов и т.п.	До 50

4. Посещение детей на дому семей находящихся в социально-опасном положении	До 50
5. Ведение бесплатных кружков	До 50
6. Работа по приоритетным направлениям	До 30
7. Качественная разработка рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения, использование новых ИКТ	До 50
8. Отсутствие замечаний по итогам проверок по итогам проверок органами государственного контроля (надзора); внутреннего контроля	До 50
9.Функционирование МБДОУ в режиме экспериментальной площадки на уровне района, города, Республики, России	До 50
10. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и.т.п.) на уровне района, города, республики, России	До 50

6. Музыкальный руководитель, музыкальный руководитель (групп детей с нарушением речи), музыкальный руководитель (групп детей с задержкой психического развития)

Критерии	% к окладу
1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 50
2. Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсов, мастер-классов и т.п.	До 50
3. Публикация в СМИ	До 50
4. Ведение бесплатных кружков	До 50
5. Работа по приоритетным направлениям	До 30
6. Разработка методических материалов, программ, инструкций, пособий	До 50
7. Внедрение и применение в работе ИКТ	До 50
8. За призовые места в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и.т.п. на уровне района, города, республики, России, международных	До 50
9. Отсутствие замечаний по итогам проверок органами государственного контроля (надзора), внутреннего контроля	До 50
10.Функционирование МБДОУ в режиме экспериментальной площадки на уровне района, города , Республики, России	До 50
11. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и.т.п.) на уровне района, города, республики, России	До 50

7. Инструктор по физической культуре

Критерии	% к окладу
1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 50
2. Публикация в СМИ	До 50
3. Ведение бесплатных кружков	До 50
4. Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсов, мастер-классов и т.п.	До 50
5. Работа по приоритетным направлениям	До 30
6. Разработка методических материалов, программ, инструкций, пособий по физическому воспитанию	До 50
7. Внедрение и применение в работе ИКТ	До 50

8. За призовые места в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и.т.п. на уровне района, города, республики, России, международных	До 50
9. Отсутствие замечаний по итогам проверок органами государственного контроля (надзора), внутреннего контроля	До 50
10.Функционирование МБДОУ в режиме экспериментальной площадки на уровне района, города , Республики, России	До 50
11. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и.т.п.) на уровне района, города, республики, России	До 50

8. Воспитатель, воспитатель (групп детей с нарушением речи), воспитатель (групп детей с задержкой психического развития)

Критерии	% к окладу
1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 50
2. Ведение бесплатных кружков	До 50
3. Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсов, мастер-классов и т.п.	До 50
4. Публикация в СМИ	До 50
5. Работа по приоритетным направлениям	До 30
6.Функционирование МБДОУ в режиме экспериментальной площадки на уровне района, города , Республики, России	До 50
7. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и.т.п.) на уровне района, города, республики, России	До 50
8. Разработка методических материалов, программ, инструкций, пособий	До 50
9. Работа на участке в летний, зимний периоды (полив, ежедневная уборка и подготовка участка для прогулок; расчистка снега, сооружение снежных построек)	До 20
10. Качественное изготовление и художественное оформление стендов для родителей, оформление помещений к праздникам	До 20
11. Снижение заболеваемости воспитанников или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий	До 50
12. Внедрение и применение в работе ИКТ	До 50
13. За призовые места в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и.т.п. на уровне района, города, республики, России, международных	До 50
14.За своевременную оплату родительской платы и платы за платные кружки родителями	До 30
15. Отсутствие замечаний по итогам проверок органами государственного контроля (надзора), внутреннего контроля	До 50

9. Тьютор

Критерии	% к окладу
1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 50
2. Ведение бесплатных кружков	До 50
3. Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсов, мастер-классов и т.п.	До 50

4. Публикация в СМИ	До 50
5. Работа по приоритетным направлениям	До 30
6. Функционирование МБДОУ в режиме экспериментальной площадки на уровне района, города, Республики, России	До 50
7. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) на уровне района, города, республики, России	До 50
8. Разработка методических материалов, программ, инструкций, пособий	До 50
9. Работа на участке в летний, зимний периоды (полив, ежедневная уборка и подготовка участка для прогулок; расчистка снега, сооружение снежных построек)	До 20
10. Качественное изготовление и художественное оформление стендов для родителей, оформление помещений к праздникам	До 20
11. Снижение заболеваемости воспитанников или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий	До 50
12. Внедрение и применение в работе ИКТ	До 50
13. За призовые места в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и т.п. на уровне района, города, республики, России, международных	До 50
14. За своевременную оплату родительской платы и платы за платные кружки родителями	До 30
15. Отсутствие замечаний по итогам проверок органами государственного контроля (надзора), внутреннего контроля	До 50

10. Учитель-логопед, учитель-дефектолог

Критерии	% к окладу
1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 50
2. Ведение бесплатных кружков	До 50
3. Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсов, мастер-классов и т.п.	До 50
4. Публикация в СМИ	До 50
5. Работа по приоритетным направлениям	До 30
6. Функционирование МБДОУ в режиме экспериментальной площадки на уровне района, города, Республики, России	До 50
7. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) на уровне района, города, республики, России	До 50
8. Разработка методических материалов, программ, инструкций, пособий	До 50
9. Качественное изготовление и художественное оформление стендов для родителей, оформление помещений к праздникам	До 20
10. Внедрение и применение в работе ИКТ	До 50
11. За призовые места в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и т.п. на уровне района, города, республики, России, международных	До 50
12. Отсутствие замечаний по итогам проверок органами государственного контроля (надзора), внутреннего контроля	До 50

11. Помощник воспитателя, помощник воспитателя (групп детей с нарушением речи), помощник воспитателя (групп детей с задержкой психического развития), ассистент помощника

Критерии	% к окладу
-----------------	-------------------

1. Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания	До 50
2. За работу во время отсутствия горячей воды	До 50
3. Помощь воспитателю в осуществлении воспитательных функций, в том числе оздоровительных и профилактических мероприятиях, подготовку к занятиям	До 50
4. Снижение заболеваемости воспитанников или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий	До 50
5. Отсутствие замечаний предписаний по итогам проверок органами государственного контроля (надзора), внутреннего контроля	До 50
6. Маркировка посуды, мебели, инвентаря	До 50
7. Стирка мягких игрушек	До 50

12. Специалист по охране труда

Критерии	% к окладу
1. Изготовление и оформление материалов и пособий с применением ИКТ	До 50
2. Организация работы с сотрудниками	До 50
3. Своевременная и качественная обработка и ведение документов, отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, по итогам проверок органами государственного контроля (надзора); внутреннего контроля	До 50

13. Повар, шеф-повар

Критерии	% к окладу
1. Участие в конкурсах, мастер-классах и т.п.	До 50
2. Организации питания сотрудников	До 50
3. Обработка овощей вручную во время ремонта кухонного оборудования	До 50
4. За работу во время отсутствия горячей воды	До 50
5. Маркировка посуды, мебели, инвентаря	До 50
6. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, государственного контроля (надзора), внутреннего контроля	До 50
7. Сохранность рабочего оборудования и инвентаря, содержание его в надлежащем состоянии, эффективное использование моющих средств.	До 50
8. За призовые места в конкурсах и т.п. на уровне района, города, республики, России, международных	До 50

14. Кухонный рабочий

Критерии	% к окладу
1. Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 50
2. За работу во время отсутствия горячей воды	До 50
3. Отсутствие замечаний по итогам проверок государственного контроля (надзора), внутреннего контроля	До 50
4. Дополнительная обработка пищеблока и оборудования после дезинфекции	До 50

15. Кладовщик

Критерии	% к
-----------------	------------

	окладу
1. За санитарную обработку холодильного оборудования	До 50
2. Уборка складских помещений	До 50
3. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, государственного контроля (надзора), внутреннего контроля	До 50
4. Регулярное отслеживание и обеспечение своевременности поставок продуктов питания	До 50
5. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 50
6. Дополнительная обработка пищеблока и оборудования после дезинфекции	До 50

16. Кастелянша

Критерии	% к окладу
1. Оформление интерьера групп, холлов, кабинетов	До 50
2. Помощь в подготовке детей на прогулку	До 50
3. Отсутствие замечаний со стороны администрации Организации и контролирующих организаций	До 50

17. Рабочий по комплексному обслуживанию, ремонту зданий и сооружений

Критерии	% к окладу
1. Экстренное устранение аварийных ситуаций	До 50
2. Качественный ремонт мебели и игрового оборудования	До 50
3. Отсутствие замечаний со стороны администрации МБДОУ и контролирующих организаций	До 50

18. Уборщик служебных помещений

Критерии	% к окладу
1. За работу во время отсутствия горячей воды	До 50
2. Помощь в подготовке детей на прогулку	До 50
3. Повышение трудоемкости работ во время косметического ремонта	До 50
4. Отсутствие замечаний со стороны администрации МБДОУ и контролирующих организаций	До 50

19. Дворник

Критерии	% к окладу
1. Ремонт рабочего инвентаря	До 50
2. Уборка мусора и снега за территорией детского сада на расстоянии 5 метров	До 50
3. Ремонт малых архитектурных форм	До 50
4. Отсутствие замечаний со стороны администрации МБДОУ и контролирующих организаций	До 50

20. Сторож

Критерии	% к окладу
1. За чистку крылец и козырьков в период снегопада, гололеда до начала работы учреждения	До 50

2. Ремонт рабочего инвентаря	До 50
3. Охрана отдельно стоящих объектов	До 50
4. Отсутствие замечаний со стороны администрации Организации и контролирующих организаций	До 50
5. За экономию электроэнергии	До 50

21. Грузчик

Критерии	% к окладу
1. Ремонт рабочего инвентаря	До 50
2. Уборка мусора и снега на территории детского сада	До 50
3. Отсутствие замечаний со стороны администрации Организации и контролирующих организаций	До 50

22. Вахтер

Критерии	% к окладу
1. Обеспечение сохранности материальных ценностей Учреждения в дневное время	До 50
2. Обход и проверка здания и территории Учреждения	До 50
3. Отсутствие замечаний со стороны административно-управленческого персонала Учреждения и органов государственного контроля	До 50
4. Четкое и быстрое реагирование (сообщение администрации Учреждения, в охранные органы, органы внутренних дел и т.п.) в случае возникновения чрезвычайных ситуаций	До 50
5. За эффективное использование энергоресурсов	До 50

23. Калькулятор

Критерии	% к окладу
1. Реализация закона о закупках товаров, работ, услуг	До 50
2. Составление меню с использованием компьютерной программы «Барс – модуль «Питание»	До 50
3. Регулярное отслеживание и обеспечение своевременности поставок продуктов питания	До 50
4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	До 50

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

№	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплат * (%)
1.	Уровень освоения воспитанниками образовательных программ	один раз в год на основании результатов диагностики в мае: результативность выше 80 %	До 100
2.	Участие воспитанников в	районный уровень: участие	До 50

	смотре, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях районного, городского, российского, международного уровней	призовые места	
		городской уровень: участие призовые места	До 50
		республиканский уровень: участие призовые места	До 70
		федеральный уровень: участие призовые места	До 80
		международный уровень: участие призовые места	До 100
3.	Участие работника в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях, выставках	районный уровень: участие	До 50
		призовые места	До 100
		городской уровень: участие	До 50
		призовые места	До 100
		республиканский уровень:	До 100
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%	До 50
		71-80 %	До 70
		81-90 %	До 90
		91-100 %	До 100
5.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	отсутствие несчастных случаев	До 50
		использование здоровьесберегающих мероприятий (выполнение программы по здоровьесбережению)	До 50
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)	До 50
		подготовка и выпуск публикаций и методических разработок	До 50
		участие в профессиональных конкурсах, грантах (всероссийский, городской уровни) - призовые места	До 100
		участие в инновационной деятельности ДОУ	До 100
7.	Степень вовлеченности в систему развития кадрового потенциала и роста профессионального мастерства педагогов образовательного учреждения	педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	До 100
		обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических	До 100

		работников (выступления на педсоветах, методических объединениях, семинарах, проведение открытых занятий) - на уровне ДООУ - 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	До 50
		размещение актуальной информации в буклетах, памятках	До 50
9.	Обеспечение доступности качественного образования	работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении	До 50
		реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	До 100
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	До 30
		разработка сценария	До 50
		организация и проведение районных и городских мероприятий для жителей	До 50
		подготовка воспитанников к мероприятиям	До 50
11.	Создание развивающей предметно-пространственной среды группы	содержание прогулочного участка (уборка листвы, снега)	До 50
		подготовка к летнему периоду (покраска малых архитектурных форм) и зимнему периоду (постройка снежных фигур)	До 100
		изготовление пособий, игрового материала для группы, участка	До 100
12.	Подготовка и сдача учреждения к новому учебному году	наличие акта о приемке образовательной организации, подписанного до 05 сентября текущего учебного года	До 100
13.	Эффективность выполнения муниципального задания	выполнение муниципального задания в полном объеме (на основании отчета о выполнении муниципального задания)	До 100
		от 85-99% (на основании отчета о выполнении муниципального задания)	До 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 * (%)
1.	своевременное выполнение (участие в выполнении) на высоком профессиональном уровне задания руководителя, которое отличается срочностью, большим объемом	До 50
2.	высокие результаты по достижению показателей эффективности и результативности деятельности по своему направлению и учреждению в целом	До 50
3.	качественное выполнение задания, не входящего в круг обязанностей работника, но относящегося к уставной деятельности учреждения	До 50
4.	выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся новизной, важностью решаемых вопросов	До 100
5.	внедрение новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности	До 50

*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 * (%)
1.	При награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики	До 50
2.	При присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики	До 50
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 20
8.	К профессиональному празднику	До 100
9.	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения)	До 100
10.	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	До 100

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

Утверждено на общем собрании
Присутствовало ____ человек
Прошло без изменений

Заведующий МБДОУ № 160 _____ /О.В. Астраханцева/
Председатель Первичной профсоюзной организации _____ /Л.Н. Давыдова/