

Приложение №2

к Коллективному договору Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №171» на 2024-2026 годы

Мотивированное мнение первичной профсоюзной организации работников учтено

Председатель Первичной профсоюзной организации работников МАДОУ «Детский сад №171»
Протокол № ____
от «__» _____ 20__ г.

Е. Ю. Бабкина

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ «Детский сад №171»

И.Л. Черных

«__» _____ 20__ г.

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №171»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №171» (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №171» (далее – МАДОУ, Учреждение).

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

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МАДОУ (далее соответственно - работники), в том числе и особенности оплаты труда педагогических и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении.

4. Система оплаты труда работников МАДОУ 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 МАДОУ

1. Основные условия оплаты труда

7. Должностные оклады работников МАДОУ 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	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Помощник воспитателя	8739
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	12825
	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	13854
	3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	13946
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	14003

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

9. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих, устанавливаются руководителем МАДОУ 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель Калькулятор	8727
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Экономист	8744

10. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем МАДОУ 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	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Дворник Грузчик Кладовщик Кастелянша Уборщик служебных помещений Кухонный рабочий Оператор хлораторной установки Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	8717
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар 4 и 5 разряда	8727

11. Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем МАДОУ 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 МАДОУ 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 МАДОУ, 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 4 процента должностного оклада, установленного 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 МАДОУ по результатам специальной оценки условий труда.

15. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

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

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

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

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

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

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

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

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере из расчета 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 МАДОУ.

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

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера

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

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;

- 3.1) надбавка за качество выполняемых работ;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

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

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются в Приложении № 1 к настоящему Положению.

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

воспитателям:

от 1 года до 5 лет - 20 процентов;

от 5 лет и выше - 30 процентов;

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

от 15 лет и выше - 30 процентов.

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

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

26. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в МАДОУ устанавливаются следующие премиальные выплаты:

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

2) за выполнение особо важных и ответственных работ;

3) единовременные премии.

27. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников МАДОУ и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

28. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

29. Работникам МАДОУ 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 № 1 к настоящему Положению.

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.

30. Работникам МАДОУ 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, 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 МАДОУ могут устанавливаться надбавки в размере 5-10% оклада в пределах фонда оплаты труда.

34. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ 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 руководителя МАДОУ, его заместителей

35. Заработная плата руководителя МАДОУ, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

- руководителю МАДОУ - начальником Управления образования Администрации города Ижевска;
- заместителям руководителя МАДОУ - руководителем МАДОУ.

37. Должностной оклад заместителей руководителя МАДОУ устанавливается руководителем Учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

39. Условия оплаты труда руководителю МАДОУ, устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного приказом Управления образования Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ

(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 МАДОУ 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 МАДОУ к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в Учреждении в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 17 настоящего Положения.

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

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

44. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя МАДОУ устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

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

46. Заместителям руководителя Учреждения руководителем МАДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

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

47. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем МАДОУ с учетом результатов деятельности Учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с настоящим Положением.

48. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя Учреждения, за работу, направленную на развитие Учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

49. Заместителям руководителя МАДОУ руководителем Учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за почетное звание;

иные выплаты, предусмотренные Приложением №1 к настоящему Положению.

50. При наличии у заместителей руководителя МАДОУ 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 МАДОУ двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

51. В целях стимулирования заместителей руководителя Учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 26-29 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем МАДОУ.

52. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МАДОУ устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя Учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

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

54. Условия оплаты труда заместителям руководителя МАДОУ, устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного приказом Управления образования Администрации города Ижевска предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы заместителей руководителя соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

55. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя МАДОУ.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

56. Фонд оплаты труда МАДОУ формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Городской думы города Ижевска о бюджете муниципального образования «Город Ижевск» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

57. Фонд оплаты труда МАДОУ состоит из:

- средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов;
- средств на выплаты компенсационного характера;
- средств на выплаты стимулирующего характера.

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

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

V. Заключительные положения

60. Оказание материальной помощи работникам МАДОУ, в том числе заместителям руководителя, производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения индивидуально в каждом конкретном случае:

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

- в) утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц;
- г) возмещение затрат в связи с дорогостоящим обследованием и (или) лечением работника, в том числе на приобретение дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием, лечением и восстановлением здоровья. При этом сумма понесенных затрат должна составлять не менее одного должностного оклада по занимаемой на дату издания приказа об оказании материальной помощи должности;
- д) бракосочетание работника;
- е) иные случаи.

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

- в случае смерти близкого родственника - копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные связи;
- в случае рождения ребенка - копия свидетельства о рождении ребенка;
- в случае утраты личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц - справки из соответствующих органов (например, справка из территориального подразделения метеорологической службы на дату наступления события или территориального подразделения МЧС) и другие подтверждающие документы;
- в случае возмещения затрат в связи с дорогостоящим обследованием и (или) лечением работника, в том числе на приобретение дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием, лечением и восстановлением здоровья - копия заключения врача с рекомендациями по приобретению дорогостоящих лекарственных средств, копия рецепта врача, чеки, подтверждающие приобретение лекарственных средств; копия заключения врача о необходимости дорогостоящего обследования и (или) лечения, копия договора об оказании услуг по медицинскому обследованию и (или) лечению, платежные документы, подтверждающих факт уплаты денежных средств за медицинское обследование и (или) лечение;
- в случае бракосочетания работника – копия свидетельства о заключении брака.

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

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

№	Показатели (критерии) оценки	Размер выплат, %
1.	Перевыполнение плана посещаемости воспитанниками.	До 50% включительно
2.	Ведение сайта, подготовка и размещение документов на официальном сайте.	До 50% включительно
3.	Подготовка новостных материалов и заметок для размещения на странице ДОУ в социальных сетях.	До 50% включительно
4.	Работа на информационных и образовательных сайтах, ведение документации и своевременное оформление аналитического материала.	До 50% включительно
5.	Работа со средствами массовой информации, социальными партнерами	До 50% включительно
6.	Участие в праздниках и развлечениях с исполнением роли.	До 50% включительно
7.	Моделирование и изготовление праздничных костюмов, атрибутов, декораций к праздникам и в детские групповые уголки	До 50% включительно
8.	Оформление интерьера детских групп, информационных стендов, холлов, прогулочных участков...	До 50% включительно
9.	Работа с медиатекой и библиотекой детского сада, подготовка документов для архива	До 50% включительно
10.	Посещение с детьми театров, музеев и других мероприятий	До 50% включительно
11.	Организация мероприятий с привлечением «сторонних организаций», родителей	До 50% включительно
12.	Работа с родителями по оплате за детский сад	До 50% включительно
13.	Посещение семей воспитанников, работа с семьями, находящимися в социально-опасном положении	До 50% включительно
14.	Разработки и внедрение инновационных программ	До 50% включительно
15.	Наставничество, педагогическое сопровождение молодых специалистов	До 50% включительно
16.	Сопровождение воспитанников на гигиенические процедуры в бассейне	До 50% включительно
17.	Помощь в одевании и раздевании детей ясельного возраста и мл. дошкольного возраста на прогулку и с прогулки	До 50% включительно
18.	Подготовка и уборка помещений после дезинсекции и дератизации	До 50% включительно
19.	Ручная чистка и стирка ковров	До 50% включительно
20.	Мытье окон с наружной стороны	До 50% включительно

21.	Сложность работы в условиях отсутствия горячей воды или карантина	До 50% включительно
22.	Сложность в работе при временной неисправности специального оборудования	До 50% включительно
23.	Приготовление диетических блюд для воспитанников, состоящих на диспансерном учете	До 50% включительно
24.	Составление ведомости по питанию сотрудников	До 50% включительно
25.	Проверка работы холодильного и вентиляционного и фильтрового (бассейн) оборудования в выходные и праздничные дни	До 50% включительно
26.	Мелкий ремонт оборудования, инструментов и инвентаря	До 50% включительно
27.	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% включительно
28.	Ремонт и покраска веранд, заборов, малых архитектурных форм, покраска цоколя, косметический ремонт помещений.	До 50% включительно
29.	Содержание контейнерных площадок, чистка и мытье контейнеров	До 50% включительно
30.	Погрузка, разгрузка тяжестей	До 50% включительно

2. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год

№	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер выплат * (% или руб.)
1	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, фестивалях районного, городского, российского, международного уровней	городской уровень: участие призовые места	До 10% До 20%
		республиканский уровень: участие призовые места	До 15% До 30%
		федеральный уровень: участие призовые места	До 20% До 50%
		международный уровень: участие призовые места	До 20% До 50%
2	Участие работника в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, соревнованиях, фестивалях, выставках, городских методических объединениях, стажировочных площадках и других мероприятиях	городской уровень: участие призовые места	До 10% До 30%
		республиканский уровень: участие призовые места	До 20% До 50%
		всероссийский уровень: участие призовые места	До 30% До 70%
		международный уровень: участие призовые места	До 30% До 100%
3	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства педагога: - подтверждается удостоверениями и сертификатами	участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации (в качестве слушателя)	До 50% включительно

4.	Презентация передового опыта работы педагогов на разных уровнях	Выступления на уровне: - образовательной организации (педсовет, семинар, методическое объединение и др), -города (проведение открытых занятий, городское методическое объединение, стажировочная площадка и др) Республики России	До 30% включительно До 50% включительно До 100% включительно
		подготовка и выпуск публикаций и методических разработок в средствах массовой информации	До 50% включительно
5.	Участие в подготовке и проведении мероприятий для жителей микрорайона города, республики (в том числе праздников, соревнований, конкурсов и т.д.)	разработка сценария, исполнение ролей на праздниках организация и проведение мероприятий подготовка воспитанников к мероприятиям	До 100% включительно
6.	Подготовка и сдача учреждения к новому учебному году		До 100% включительно

*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

№	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 100% включительно
2.	высокие результаты по достижению показателей эффективности и результативности деятельности по своему направлению и учреждению в целом	До 100% включительно
3.	качественное выполнение задания, не входящего в круг обязанностей работника, но относящегося к уставной деятельности учреждения (в т.ч участие в работе комиссий, административные дежурства и т.д.)	До 100% включительно
4.	выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся новизной, важностью решаемых вопросов	До 100% включительно
5.	внедрение новых форм и методов работы, способствующих повышению ее эффективности	До 100% включительно
6.	Организация работы и участие в устранении аварийных ситуаций	До 100% включительно
7.	Выполнение поручений, связанных с разъездами по городу	До 50% включительно

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

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