

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 72»
(МБДОУ № 72)

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения представительного органа
работников Председатель первичной
профорганизации МБДОУ № 72

 И.Ф. Смольникова
Протокол № 7 от 26.12.2022г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МБДОУ № 72
от 27.12.2022г. № 146/06

ПРИНЯТО

на собрании Трудового коллектива
№ 7 от 26.12.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 72»
(МБДОУ № 72)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 72» (далее – МБДОУ), определяет порядок и условия оплаты труда работников.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г., Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 29.12.2020 г. №473-ФЗ, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 5 ноября 2014 г. № 429 «О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 г. № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Постановлением Администрации города Ижевска от 28.08.2013 г. №1039 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению дошкольного образования и воспитания, постановлением Администрации города Ижевска от 23.12.2022 г. № 2550 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ижевска от 15.08.2013 г. № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска».

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ.

4. Система оплаты труда работников МБДОУ включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Администрации города Ижевска;
- наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Администрации города Ижевска;
- условия оплаты труда заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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.

В случае, если заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленной ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, работникам производится доплата до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу настоящего Положения.

6. Система оплаты труда работников МБДОУ, устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

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

7. Настоящее Положение, устанавливающее систему оплаты труда принимается руководителем МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

8. Настоящее Положение распространяется в отношении работников с момента прохождения уведомительной регистрации Коллективного договора в Министерстве социальной политики и труда Удмуртской Республики, согласно действующего законодательства.

9. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется на календарный год, исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели Решением Городской Думы о бюджете муниципального образования «Город Ижевска» на соответствующий финансовый год, а также средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

10. Настоящее Положение распространяется в отношении работников с момента прохождения уведомительной регистрации Коллективного договора в Министерстве социальной политики и труда Удмуртской Республики, согласно действующего законодательства.

11. Настоящее Положение, устанавливающее систему оплаты труда, принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

12. Изменения в данное Положение могут вноситься приказом заведующего МБДОУ по согласованию с представительным органом работников.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ

1. Основные условия оплаты труда

Должностные оклады, ставки заработной платы работников МБДОУ устанавливаются руководителем 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад работников
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		Помощник воспитателя	8739
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	

Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	12825
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	13946
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед, тьютор	14003

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

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

. Размеры окладов рабочих устанавливаются руководителем МБДОУ, в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в учреждении в соответствии с [ЕТКС](#):

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, сторож, дворник, грузчик, вахтер, кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, повар	8717
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар	8727

. Должностные оклады специалистов по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем МБДОУ в следующих размерах:

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

. Размеры окладов рабочих устанавливаются руководителем ДОУ в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в учреждении в соответствии с ЕТКС:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей в месяц
1 разряд	
2 разряд	
3 разряд	
4 разряд	
5 разряд	

2. Выплаты компенсационного характера

1. Работникам МБДОУ 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 (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни).
 - 4) в размере 15-20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: за работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования»
- Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, доплаты устанавливаются коллективным договором, иными локальными нормативными актами организации, по итогам специальной оценки условий труда

Перечень должностей	Размер доплаты
Повар	

3. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.
- . Выплата по районному коэффициенту производится в размере 1,15 от заработной платы (Законодательство Российской Федерации).
 - . Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МБДОУ при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
 - Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику МБДОУ при расширении зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
 - Доплата за увеличение работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику МБДОУ в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
 - . В соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ, настоящим коллективным договором могут устанавливаться конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день в следующих размерах и порядке:
 - к сверхурочной работе, допускается с письменного согласия работника с учетом мнения представительного органа работников, оплачивается за первыми 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

- работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад. – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работающего 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.

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

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

8. Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации (ст. 178 ТК РФ)

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч.2 и ч.3 ст. 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты. При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч.2 и ч.3 ст. 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (ч.5 ст. 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

9. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ч.1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ч.1 ст.83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1 ст.83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п.9 ч.1 ст.77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ). Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящей статьи, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3. Выплаты стимулирующего характера

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;
- 4) надбавка за качество выполняемых работ;
- 5) иные выплаты, направленные на стимулирование.

2. 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 МБДОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются **Приложением № 1.1** к данному Положению.

3. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей МБДОУ 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.

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

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

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

Выплата премий производится за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

6. Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал, год в размере от 1 до 100% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с **Приложением № 1.1** к данному положению.

7. Работникам может выплачиваться премия в размере от 1 до 100% должностного оклада за выполнение особо важных и ответственных работ одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с **Приложением № 1.2** к данному положению.

Данные премии включаются в расчет среднего заработка в соответствии с постановлением Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007 г. № 922 пункт 2.

8. Работникам МБДОУ выплачиваются единовременные премии в процентах от должностного оклада:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики – 30%;

при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики – 25%;

при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики; Почетной грамотой Администрации города Ижевска, Почётной грамотой Городской Думы города Ижевска – 20%;

при награждении ведомственными наградами: Российской Федерации (нагрудный знак «Почетный работник общего образования», «Золотой знак отличия» и Почетная грамота МОиН РФ и Почетная грамота МОиН Удмуртской Республики – 15 %

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики - от 1 до 100%;

к профессиональным праздникам – от 1 до 100%;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – до 100%;

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – до 100%.

Премирование производится в пределах фонда оплаты труда. Выплата премий производится на основании приказа руководителя МБДОУ, учитываются при расчете средней заработной платы.

Общая сумма премий, выплаченных одному работнику в год, максимальными размерами не ограничивается.

При расчете средней заработной платы вышеуказанные единовременные премии, непосредственно не связанные с работой не включаются в соответствии с постановлением Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007 г. № 922 пункт 3.

9. Работникам Организации на основании приказа руководителя Организации 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.

10. При наличии квалификационной категории педагогическим устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогически работникам,

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

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

. При наличии у работника МБДОУ почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности 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.

12. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются руководителем в соответствии с настоящим Положением, принятым с учетом мнения представительного органа работников МБДОУ в пределах фонда оплаты труда, 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 МБДОУ объема муниципальных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных МБДОУ от приносящей доход деятельности.

Премирование не производится:

- в период временной нетрудоспособности;
- при нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушении трудовой дисциплины, должностной инструкции;
- недобросовестном отношении к работе.

4. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя МБДОУ

. Заработная плата заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения.

3. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем на учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Наименование должности	Проценты
заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по ХР при наличии: – высшей квалификационной категории – первой квалификационной категории – при соответствии занимаемой должности	От 10 до 30

. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктами 17 -23 настоящего Положения.

. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения исчисляются исходя из должностного оклада.

6. Заместителям руководителя учреждения руководителем МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за почетное звание «Народный» и «Заслуженный».

7. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом

результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в соответствии с пунктом 25 настоящего Положения.

. При наличии у заместителей руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации, 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 организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по их выбору.

9. В целях стимулирования заместителей руководителя МБДОУ устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 6-8 настоящего Положения. Решение о премировании принимается согласно пункта 12 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя ДОУ

1. Заработная плата руководителя ДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю ДОУ – начальником Управления дошкольного образования и воспитания Администрации города Ижевска;

. Должностной оклад руководителя ДОУ с учетом группы по оплате труда руководителя, к которой образовательная организация отнесена по объемным показателям его деятельности (далее – группы по оплате труда), устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителя / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации				

. Должностной оклад, перечисленный ниже руководителю ДОУ, устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме: 3 часа в день - заведующему ДОУ с 1 - 2 группами. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

. Руководителю ДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера: выплата по районному коэффициенту;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации).

. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников ДОУ, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые к должностному окладу руководителя ДОУ в процентном отношении, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

. Выплата по районному коэффициенту руководителю организации, учреждения устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8. Руководителю ДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы;

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

9. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления дошкольного образования и воспитания Администрации города Ижевска с учетом результатов деятельности ДООУ в целом, индивидуальных показателей работы руководителя ДООУ, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителю за работу, направленную на развитие ДООУ, применение новых методик обучения.

11. Руководителю устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя ДООУ к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

иные выплаты, предусмотренные правовыми актами, утвержденными начальником Управления дошкольного образования и воспитания Администрации города Ижевска.

. Руководителю ДООУ, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада.

При наличии у руководителя организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательной организации, устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

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

руководителю, 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 руководителя организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

14. Премирование руководителя ДООУ устанавливается приказом начальника Управления дошкольного образования и воспитания Администрации города Ижевска с учетом результатов деятельности ДООУ, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности ДООУ.

Порядок и размеры премирования руководителя устанавливаются ежегодно начальником Управления дошкольного образования и воспитания Администрации города Ижевска в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем ДООУ.

. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются приказом начальника Управления дошкольного образования и воспитания Администрации города Ижевска в пределах фонда оплаты труда работников ДООУ, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы ДООУ на основании соответствующих правовых актов, утвержденных начальником Управления дошкольного образования и воспитания Администрации города Ижевска.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя ДООУ в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 3 настоящего Положения.

Трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, решения о досрочном прекращении трудового договора (п. 2 ст. 278 ТК РФ). В этом случае увольняемому руководителю выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором (ст. 279 ТК РФ).

IV. Заключительные положения

. В особых случаях, по личному заявлению работника, поданному на имя руководителя МБДОУ, с целью социальной поддержки (несчастные случаи, стихийные бедствия, пожары, хищение имущества, а также в связи со смертью близких: муж, жена, дети, родители, на приобретение дорогостоящих медикаментов, в связи с заболеванием и др.) работнику может быть оказана разовая материальная помощь при наличии фонда оплаты труда. Материальная помощь оказывается согласно Приказа руководителя МБДОУ в размере до одного должностного оклада. Материальная помощь не учитывается при расчете среднемесячной заработной платы.

Приложение № 1.1
к Положению «Об оплате труда работников
МБДОУ № 72 к пункту № 3 п.п 2

НАДБАВКИ

за интенсивность и высокие результаты

Критерии/должность	% к окладу	Период
За интенсивность и высокие показатели в работе		
1. Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель		
1.1. Оформление музыкального зала Подготовка и участие в методических объединениях, семинарах, клубах на уровне района, города 1.3. Создание условий и организация разработки и внедрения инновационных программ 1.4. Функционирование учреждения в режиме опорной площадки района 1.5. Положительная динамика роста квалификации педагогических работников 1.6. Обеспечение консультативно-практической помощи семьям, воспитывающих детей в домашних условиях 1.7. Оформление и ведение персонального сайта учреждения 1.8. Реализация программ наставничества	до 100	по результатам выполненных работ ежемесячно
2. Заместитель заведующего по ХР, заведующий хозяйством		
2.1. Создание системы предупредительных мер по обеспечению безопасности при угрозе террористических актов, ПБ. 2.2. Оперативное устранение аварийных ситуаций. 2.3. Проверка работы сторожей в выходные и праздничные дни. 2.4. Уборка складских помещений 2.5. Лицензирование ДОУ 2.6. За организацию проведения котировок, конкурсов, аукционов, торгов	До 100	по результатам выполненных работ ежемесячно
3. Специалист по охране труда, делопроизводитель		
3.2. Работа с табелем посещаемости детей 3.3. Составление ведомости по питанию сотрудников 3.4. За работу со СМИ (интернет) 3.5. Выполнение разовых поручений администрации	до 100	по результатам выполненных работ ежемесячно
4. Калькулятор		
4.1. За организацию работы по обеспечению санэпид. режима 4.2. Контроль за питанием воспитанников 4.3. За организацию работы МБДОУ при проведении плановых внеплановых проверок контролирующих органов 4.4. За организацию работы по питанию сотрудников	до 100	по результатам выполненных работ ежемесячно

4.5. За организацию проведения котировок, конкурсов, аукционов, торгов 4.6. За организацию работы с контингентом. 4.7. Работы по составлению предварительных заявок для питания детей и сотрудников		
5. Педагог- психолог		
5.1. Работа по созданию банка семей 5.2. Дополнительная работа с детьми, имеющими психомоторный дискомфорт 5.3. Ведение бесплатной кружковой работы 5.4. Посещение детей на дому с целью диагностики отношений с родителями 5.5. Внедрение инновационных методик по работе с детьми 5.6. Обеспечение консультативно-практической помощи семьям, воспитывающих детей в домашних условиях	до 100	ежемесячно по результатам выполненных работ
6. Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре		
6.1. Разработка моделей праздничных костюмов 6.2. Ведение бесплатной кружковой работы 6.3. Проведение мероприятий на уровне города, района 6.4. Работа в экспериментальном режиме и внедрение инновационных методик 6.5. Подготовка площадки/зала к занятиям (покраска оборудования, подготовка оборудования к занятиям, для инструктора (прокладка лыжного и санного пути), изготовление снежных конструкций)	до 100	по результатам выполненных работ ежемесячно
7. Воспитатель, тьютор		
7.1. Участие и проведение методических объединений в городе, районе 7.2. Оформление стендов для детей и родителей 7.3. Изготовление пособий для детей 7.4. Ведение бесплатной кружковой работы 7.5.Создание условий и организация разработки и внедрения инновационных программ 7.6 .Функционирование учреждения в режиме опорной площадки района 7.7. Выполнение плана дето-дней 7.8. Реализация программ наставничества	до 100	по результатам выполненных работ ежемесячно
8. Помощник воспитателя, младший воспитатель		
8.1. Уборка участка 8.2. Сложность при работе в отсутствие горячей воды 8.3. Оказание помощи в проведении дня открытых дверей 8.4. Оказание помощи воспитателю в изготовлении пособий 8.5. Оказание помощи в оформлении участков к зимним и летним периодам 8.6. Сложность проведения уборки помещений во время ремонта	до 100	ежемесячно по результатам выполненных работ
9. Повар		
9.1. Сложность при работе в отсутствие горячей воды 9.2. Индивидуальное приготовление блюд для детей, страдающих аллергией 9.3. Приготовление дополнительных блюд для проведения детских праздников	до 100	по результатам выполненных работ ежемесячно

отсутствия жалоб		
2.2. За качественную подготовку к учебному году, зимнему сезону, летнему оздоровительному периоду		ежегодно
2.3. Развитие воспитательно-образовательного процесса в экспериментальном режиме		
2.4. За разработку методических материалов, программ инструкций, пособий		
2.5. Подготовка и участие учреждения в смотрах, конкурсах		
Района	до 10	единовременно
Города	до 15	единовременно
Республики	до 20	единовременно
России	до 25	единовременно
Международных	до 30	единовременно
2.6. За сохранность, содержание зданий, помещений, территории учреждения в соответствии с требованиями СанПин и Правилами противопожарной безопасности	до 100	единовременно
		ежемесячно

Приложение № 1.2
к Положению «Об оплате труда работников
МБДОУ № 72 к пункту № 3 п.п 6,7

ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ И ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Премирование работников производится за качественное выполнение своих должностных обязанностей, высокие показатели в работе из экономии фонда оплаты труда, которая определяется как разница между утвержденным фондом оплаты труда и фактически начисленной заработной платой. Размер премии не должен превышать должностной оклад работника. Премирование работников осуществляется:

- к профессиональным праздникам;
- к государственным праздникам, праздничным датам и тому подобное;
- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);
- за занятие призовых мест в соревнованиях, конкурсах, фестивалях;
- за участие в мероприятиях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях на уровне района, города, республики;
- при награждении почетными грамотами Администрации города Ижевска, Министерства народного образования УР, Администрации города Ижевска, Администрации Октябрьского района города Ижевска и другие;
- при присвоении почетных званий;
- по итогам работы за месяц, квартал, год (учебного, календарного),
- за подготовку, по итогам работы за летний и зимний оздоровительные периоды.

Критерии оценки деятельности работников исходя из занимаемых должностей.

Наименование должности/Критерии	Срок	Оценка
Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель		
1. качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы	месяц	от 300 руб., но не более оклада
2. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса в соответствии с ФГТ и ФГОС		
3. качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.)		
4. высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения		
5. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе		

<p>6. участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства</p> <p>7. результативное участие в районных конкурсах, результативное участие в городских, областных, всероссийских конкурсах</p> <p>8. обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками ДООУ</p> <p>9. активное участие в мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам, субботнике, ремонте и т.д.)</p> <ul style="list-style-type: none"> . качественная подготовка к новому учебному году . своевременность и оперативность подготовки отчетов. . разработка сценариев, организация и проведение праздников . за эффективное и оперативное использование бюджетных средств . Работа на эл. площадках и сайтах 		
Заместитель заведующего по ХР, заведующий хозяйством		
<p>1. качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.)</p> <p>2. высокий уровень организации и контроля работы обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала</p> <p>3. качественное выполнение плана внутреннего контроля, ежемесячного плана работы</p> <p>4. поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p> <p>5.помощь в организации и участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства</p> <p>6. обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми работниками ДООУ</p> <p>активное участие в мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам, субботнике, ремонте и т.д.)</p> <ul style="list-style-type: none"> . качественная подготовка к новому учебному году . за эффективное и оперативное использование бюджетных средств . оперативное решение аварийных ситуаций. 	месяц	от 300 руб., но не более оклада
Делопроизводитель		
<p>1.своевременное и качественное сдача табелей, и др. отчетности в ЦБ</p> <p>2. отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода</p> <p>3. качественное ведение документации</p> <p>4. отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций</p> <p>5. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов</p> <p>6. активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках и т.п.)</p> <p>7. своевременное и качественное заключение договоров</p> <p>8. контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения</p> <p>9. своевременность, оперативность и качество подготовки отчетов</p> <p>10. качественное и своевременное исполнение договоров, бюджетных обязательств, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности</p>	месяц	от 300 руб., но не более оклада

11. Работа на эл. площадках и сайтах		
Педагогические работники		
<p>1. стабильность и рост качества воспитания и обучения, публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации</p> <p>2. эффективная и качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников</p> <p>3. эффективное использование в работе дидактических и наглядных материалов, аудио-, видео-, оргтехники, игровых методов и приемов, изготовление пособий.</p> <p>4. результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками</p> <p>5. образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм и организация развивающей среды.</p> <p>6. осуществление ежедневного контроля за работой младшего воспитателя</p> <p>7. строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства</p> <p>8. активное и качественное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, ремонте и т.п.)</p> <p>9. качественная подготовка к новому учебному году</p> <p>10. участие в оформлении летних и зимних участков, группы, залов</p> <p>11. благоустройство и оснащение игровых площадок, веранд, помещений ДОУ</p> <p>выполнения плана детодней</p>	месяц	от 300 руб., но не более оклада
Учебно-вспомогательный персонал		
<p>1. активное участие в общесадовых мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)</p> <p>2. активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)</p> <p>3. качественная подготовка к новому учебному году</p> <p>4. участие в оформлении летних и зимних участков</p> <p>5. изготовление стендов, уголков, плакатов</p> <p>6. помощь в проведении НОД</p> <p>7. помощь в подготовке и участии группы в семинарах, открытых занятиях.</p>	месяц	от 300 руб., но не более оклада
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		
<p>1. оперативность и качество выполнения заявок</p> <p>2. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов</p> <p>3. осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий</p> <p>4. качественная подготовка к новому учебному году</p> <p>5. качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу хозяйственного оборудования</p> <p>6. качественная разработка документации по электробезопасности</p>	месяц	от 300 руб., но не более оклада
Повар, кухонный рабочий		
<p>1. сохранение и укрепление здоровья детей, обеспечение качественного питания по результатам контроля</p> <p>2. осуществление контроля за питанием детей, учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей</p>	месяц	от 300 руб., но не более

<p>3. качественное содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН</p> <p>4. отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов</p> <p>5. качественный контроль за качеством продуктов питания</p> <p>6. высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд</p> <p>7. активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)</p>		оклада
Обслуживающий персонал (кастелянша, кладовщик, дворник, вахтер, сторож)		
<p>1. качественное проведение генеральных уборок, содержание участка, помещений в соответствии с требованиями СанПиН,</p> <p>2. качественная уборка помещений, улиц, тротуаров и площадей, прилегающих к Учреждению</p> <p>качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории Учреждения, обрезка деревьев, покос травы</p> <p>4. оперативность и качественность выполнения заявок администрации</p> <p>5. творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников в Учреждении</p> <p>6. качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения (длительность)</p> <p>7. своевременное и качественное оформление в установленном порядке документов и отчетов</p> <p>8. обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования</p> <p>9. качественная уборка крупного мусора с территории, уборка снега после сильного снегопада</p> <p>10. обеспечение усиленного контроля за соблюдением норм ГО и ЧС, пожарной безопасности</p> <p>11. качественная работа по обеспечению сохранности имущества Учреждения</p> <p>12. Качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию</p> <p>13. Качественное ведение документации</p> <p>14. Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО</p> <p>15. Своевременное обеспечение доступа к зданию ДОУ и выходам эвакуации в зимнее время</p>	месяц	от 300 руб., но не более оклада
Для всех работников		
<p>1. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения</p> <p>2. Качественная подготовка к новому учебному году, летнему и зимнему периоду</p> <p>Работа без больничного листа</p> <p>4. Положительные отзывы, благодарственные письма родителей воспитанников о работе сотрудника</p> <p>5. Качественное выполнение инструкции по ОТ и ТБ, правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства.</p> <p>6. Проявление инициативы, творчества в рабочем процессе.</p>	<p>месяц</p> <p>Квартал, год</p>	<p>от 300 руб., но не более оклада</p> <p>от 500 руб. но не более оклада</p>

Работникам в особых случаях при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размере должностного оклада. Такими случаями являются: оплата за обучение, смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, стихийные бедствия, необходимость в проведении дорогостоящей операции. Материальная помощь может быть оказана на основании личного заявления с приложением копий документов, подтверждающих наступление особого случая. Выплата материальной помощи в год каждому работнику не должна превышать