

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 50»
(МБДОУ № 50)

СОГЛАСОВАНО

С учетом мнения представительного
органа работников Председатель
первичной профорганизации МБДОУ №
50


Л.В. Дудина
Протокол № 4 от 09.12.2022

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
МБДОУ № 50
от 09.12.2022 № 247

**Положение об оплате труда
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 50»
(МБДОУ № 50)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 50» (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 29.12.2002 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 26.10.2021 г. № 1821 «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.
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.

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 объёма 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

Основные условия оплаты труда

13. Должностные оклады 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	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)
Должности работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	Помощник воспитателя	8402
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень (Инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель)	12331
	3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	13409
	4 квалификационный уровень (старший воспитатель, учитель-логопед)	13464

14. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности 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	Должностной оклад (руб.)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8391

Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	(Делопроизводитель, калькулятор) 3 квалификационный уровень (Шеф-повар)	8429
--	---	------

15 Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем МБДОУ на основе отнесения профессий рабочих к ПГТ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень (Кухонный рабочий, кладовщик, кастелянша, рабочий по КОиР зданий, грузчик, уборщик служебных помещений, дворник)	8381
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень (Повар 5 разряда, повар 4 разряда)	8391

16 Должностные оклады служащих по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем МБДОУ в следующих размерах

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда	8407

Выплаты компенсационного характера

17. 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).

18. Работникам МБДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отличных от нормальных, производятся доплата в размере не ниже 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ по итогам специальной оценки условий труда, на основании постановления Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

19. 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.

20. Выплата по районному коэффициенту производится в размере 1,15 от заработной платы (Законодательство Российской Федерации)

21. 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.

22. 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.

23. 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.

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;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Размер надбавки при сумме баллов соответствующей выполнению всех критериев за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом числа набранных баллов, при этом 1 балл равен 1 проценту.

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 МБДОУ и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

26. 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;

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 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.

Выплата премий производится за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

29. 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 № 1.2** к данному положению.

30. Работникам может выплачиваться премия в размере от 1 до 100% должностного оклада за выполнение особо важных и ответственных работ 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 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.

31. 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 Российской Федерации и Почетная грамота МОиН Удмуртской Республики – 15 %;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики (День защитника Отечества; Международный женский день, День России, День народного единства, Новый год, Праздник Весны и Труда, День Победы, День России) - от 1 до 100%;
- к профессиональным праздникам (День дошкольного работника) – от 1 до 100%;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 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.

Премирование не производится:

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

32. Работникам МБДОУ на основании приказа руководителя производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почётное звание.

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

- имеющим I квалификационную категорию - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим высшую квалификационную категорию - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

34. 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.

35. 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.

III. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя МБДОУ

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

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

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

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

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

41. 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».

42. 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.

43. 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.

44. В целях стимулирования заместителей руководителя МБДОУ устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 29-31 настоящего Положения. Решение о премировании принимается согласно пункта 35 настоящего Положения.

IV. Заключительные положения

45. 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
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»
к пункту № 25

НАДБАВКИ
за интенсивность, качество и высокие результаты работы

Наименование должностей	Критерии	% к окладу	Периодичность выплат стимулирующего характера
За интенсивность и высокие показатели в работе			
1. Заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель			
	1.1. Оформление музыкального зала	до 100	по результатам выполненных работ
	1.2. Подготовка и участие в методических объединениях, семинарах, клубах на уровне района, города	до 100	по результатам выполненных работ
	1.3. Создание условий и организация разработки и внедрения инновационных программ	до 100	по результатам выполненных работ
	1.4. Функционирование учреждения в режиме опорной площадки		
	Района	до 50	ежемесячно
	Города	до 75	ежемесячно
	Республики	до 100	ежемесячно
	1.5. Положительная динамика роста квалификации педагогических работников	до 100	по результатам выполненных работ
	1.6. Обеспечение консультативно-практической помощи семьям, воспитывающих детей в домашних условиях	до 100	по результатам выполненных работ
	1.7. Оформление и ведение персонального сайта учреждения	до 100	ежемесячно
2. Заместитель заведующего по ХР			
	2.1. Создание системы предупредительных мер по обеспечению безопасности при угрозе террористических актов, ПБ.	до 100	ежемесячно
	2.2. Оперативное устранение аварийных ситуаций.	до 100	по результатам выполненных работ
	2.3. Проверка работы сторожей в выходные и праздничные дни.	до 100	ежемесячно
	2.4. Уборка складских помещений	до 100	ежемесячно
	2.5. За организацию проведения котировок, конкурсов, аукционов, торгов	до 100	единовременно

3. Учитель-логопед			
	3.1. Создание базы диагностического и коррекционного материала	до 100	по результатам выполненных работ
	3.2. За положительную динамику коррекционно-развивающей работы по итогам ПМПК	до 100	по результатам выполненных работ
	3.3. Участие в работе экспериментальных площадок, применение проектных методик и технологий в образовательном процессе	до 100	по результатам выполненных работ
	3.4. Разработка и внедрение собственных и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, авторских программ, социальных проектов	до 100	по результатам выполненных работ
4. Делопроизводитель			
	5.1. Работа с табелем посещаемости детей	до 100	ежемесячно
	5.2. Составление ведомости по питанию сотрудников	до 100	ежемесячно
	5.3. За работу со СМИ (интернет)	до 100	ежемесячно
	5.4. Работа в системе «Электронный детский сад»	до 100	ежемесячно
5. Педагог- психолог			
	6.1. Работа по созданию банка семей	до 100	ежемесячно
	6.2. Дополнительная работа с детьми, имеющими психомоторный дискомфорт	до 100	по результатам выполненных работ
	6.3. Ведение бесплатной кружковой работы	до 100	по результатам выполненных работ
	6.4. Посещение детей на дому с целью диагностики отношений с родителями	до 100	ежемесячно
	6.5. Внедрение инновационных методик по работе с детьми	до 100	по результатам выполненных работ
	6.6. Обеспечение консультативно-практической помощи семьям, воспитывающих детей в домашних условиях	до 100	по результатам выполненных работ
6. Музыкальный руководитель			
	7.1. Разработка моделей праздничных костюмов	до 100	по результатам выполненных работ
	7.2. Ведение бесплатной кружковой работы	до 100	ежемесячно
	7.3. Проведение мероприятий на уровне города, района	до 100	ежемесячно
	7.4. Работа в экспериментальном режиме и внедрение инновационных методик	до 100	по результатам выполненных работ
7. Инструктор по физической культуре			
	8.1. Проведение семинара, конференции, занятия по городу, району	до 100	по результатам выполненных работ
	8.2. Ведение бесплатной кружковой работы	до 100	ежемесячно
	8.3. Изготовление атрибутов для спортивных игр	до 100	по результатам выполненных работ

	8.4. Подготовка спортивной площадки к занятиям (покраска спортивного оборудования, скашивание травы, полив, подготовка лыжного пути, изготовление снежных конструкций) 8.5. Внедрение инновационных методик по работе с детьми	до 100 до 100	работ ежеквартально по результатам выполненных работ
8. Воспитатель			
	9.1. Участие и проведение метод.объединений в городе, районе 9.2. Оформление стендов для детей и родителей 9.3. Изготовление пособий для детей 9.4. Ведение бесплатной кружковой работы 9.5.Создание условий и организация разработки и внедрения инновационных программ 9.6.Функционирование учреждения в режиме опорной площадки района 9.7. Выполнение плана дето-дней	до 100 до 100 до 100 до 100 до 100 до 100 до 100	по результатам выполненных работ ежемесячно ежемесячно по результатам выполненных работ ежемесячно единовременно по результатам выполненных работ
9. Помощник воспитателя			
	10.1. Уборка участка от снега (зимний период), мытье пола на прогулочной веранде (летний период). 10.2. Сложность при работе в отсутствие горячей воды 10.3. Оказание помощи в проведении дня открытых дверей 10.4. Оказание помощи воспитателю в изготовлении пособий 10.5. Оказание помощи в оформлении участков к зимнему и летнему периодам 10.6. Сложность проведения уборки помещений во время ремонта	до 100 до 100 до 100 до 100 до 100 до 100	ежемесячно по результатам выполненных работ по результатам выполненных работ ежемесячно по результатам выполненных работ по результатам выполненных работ
10. Шеф-повар, повар			
	11.1. Сложность при работе в отсутствие горячей воды 11.2. Индивидуальное приготовление блюд для детей, страдающих аллергией 11.3. Приготовление дополнительных блюд для проведения детских праздников	до 100 до 100 до 100	по результатам выполненных работ ежемесячно по результатам выполненных работ
11. Кухонный рабочий			

	12.1.Сложность при работе в отсутствие горячей воды	до 100	по результатам выполненных работ
	12.2. Чистка холодильников от льда	до 100	ежемесячно
	12.3. Помощь в уборке складских помещений	до 100	ежемесячно
12. Кладовщик			
	13.1.Проверка работы холодильного оборудования в выходные дни	до 100	ежемесячно
	13.2. Чистка холодильников от льда	до 100	ежемесячно
	13.3. Уборка складских помещений	до 100	ежемесячно
13. Кастелянша			
	14.1. Разработка моделей праздничных костюмов и пошив	до 100	по результатам выполненных работ
	14.2. Изготовление пособий для детей	до 100	ежемесячно
	14.3. Пошив декораций к детским спектаклям	до 100	по результатам выполненных работ
14. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
	16.1. Ремонт детской мебели	до 100	по результатам выполненных работ
	16.2. Оперативное устранение аварийных ситуаций	до 100	по результатам выполненных работ
	16.3. Ремонт малых архитектурных форм	до 100	по результатам выполненных работ
	16.4. Участие в косметическом ремонте с переносом мебели	до 100	по результатам выполненных работ
15. Дворник			
	18.1. Ремонт малых архитектурных форм	до 100	по результатам выполненных работ
	18.2. Уборка снега с крыш прогулочных веранд	до 100	по результатам выполненных работ
	18.3. Чистка балконов от снега и наледи	до 100	по результатам выполненных работ
16. Уборщик служебных помещений			
	19.1. Сложность при работе в отсутствие горячей воды	до 100	по результатам выполненных работ
	19.2.Помощь в стирке ковров, дорожек	до 100	по результатам выполненных работ
	19.3. Сложность проведения уборки помещений во время ремонта	до 100	по результатам выполненных работ
17. Грузчик			
	20.1. Ремонт малых архитектурных форм	до 100	по результатам

			выполненных работ
18. Калькулятор			
	21.1. Работа с табелем посещаемости детей 21.2. Составление ведомости по питанию сотрудников	до 100 до 100	ежемесячно ежемесячно
19. Для всех работников МБДОУ			
	22.1. За работу в цветнике, благоустройство территории	до 100	ежемесячно
	22.2. За уборку санитарной зоны за территорией МБДОУ	до 100	ежемесячно
	22.3. Участие в косметическом ремонте с переносом мебели	до 100	ежегодно
	22.4. Помощь в сборе детей на прогулку	до 100	ежемесячно
	22.5. Активное участие в детских праздниках с исполнением ролей	до 100	ежемесячно
	22.6. Сооружение снежных построек	до 100	ежегодно
	22.7. Работа со СМИ	до 100	ежемесячно
	22.8. 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
	22.9. Дежурство по саду в дневное время	до 100	ежемесячно
	22.10. Выполнение разовых поручений администрации	до 100	ежемесячно
За качественный результат труда			
1. Делопроизводитель			
	1.1. Ведение электронного документооборота (набор приказов, конспектов, программ и т.д.)	до 100	ежемесячно
	1.2. За работу с сайтами, эл.торговыми площадками	до 100	По результатам выполненных работ
2. Заместитель заведующего по ВМР			
	2.1. За работу с сайтами, эл.торговыми площадками	до 100	По результатам выполненных работ
3. Заместитель заведующего по ХР			
	3.1. За работу с сайтами, эл.торговыми площадками	до 100	По результатам выполненных работ
4. Для всех работников МБДОУ			
	4.1. Создание положительного имиджа учреждения, в том числе отсутствия жалоб	до 100	ежемесячно
	4.2. За качественную подготовку к учебному году, зимнему сезону, летнему оздоровительному периоду	до 100	ежегодно
	4.3. Развитие воспитательно-образовательного процесса в экспериментальном режиме	до 100	ежемесячно
	4.4. За разработку методических материалов,	до 100	единовременно

программ инструкций, пособий		
4.5. 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
4.6. За сохранность, содержание зданий, помещений, территории учреждения (в соответствии с требованиями СанПин и Правилами противопожарной безопасности)	до 100	ежемесячно

Приложение № 1.2
к Положению «Об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 50»
к пунктам № 29-30

Критерии	Категории работников	Месяц, квартал, год (п.29)	За выполнение особо важных и ответственных работ (п.30)
Личный вклад за выполнение задач, поставленных перед коллективом: - Активное участие в жизни образовательного учреждения – до 100% - Введение педагогом совместно с детским коллективом новых традиций в жизнь образовательного учреждения – до 50% - Продуктивное сотрудничество педагога с родителями (родственниками, законными представителями) воспитанников – до 50%	Все категории	В течение года	
Презентация собственной методической системы через проведение мастер-классов, семинаров, совещаний, конференций, наставничество, методические разработки, программы, участие в конкурсах педагогического мастерства, участие в конкурсах и выставках инновационных проектов Презентация собственной методической системы: - на уровне МБДОУ – до 15% - на уровне района – до 25% на республиканском и межрегиональном уровне – до 50% - на уровне Российской Федерации и на международном уровне – до 100%	Заместитель заведующего по ВМР и педагогический персонал	В течение года	
Достижение новых результатов в работе в соответствующий период (наличие призов, побед в соревнованиях на уровне города, республики, России) – до 100%	Все категории		В течение года по итогам выполнения
Активное использование инновационных (проектных, исследовательских и др.) образовательных (воспитательных) технологий в образовательном (воспитательном) процессе: - на уровне методических приемов или отдельных компонентов системы – до 50% - на уровне целостной системы – до 100%	Заместитель заведующего по ВМР и педагогический персонал	В течение года	
Использование информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных (воспитательных) ресурсов в образовательном процессе:	Заместитель заведующего по ВМР и педагогический персонал	В течение года	

- Использование цифровых образовательных ресурсов (ЭОР): * приобретенных ресурсов – до 10% * авторских ресурсов – до 20% * привлечение родителей к разработке электронных образовательных (воспитательных) ресурсов – до 20% - Использование методов фиксации и оценивания образовательных (воспитательных) результатов средствами ИКТ – до 50% - Системная интеграция ИКТ в образовательный (воспитательный) процесс – до 50%	кий персонал		
Личный вклад в разработку и качественное изготовление: - методических и спортивных пособий, атрибутов – до 50%, - пошив костюмов – до 50%; - ремонт техники – до 50%.	Все категории		В течение года по итогам выполнения
Работа со средствами массовой информации (публикации в газетах, журналах, участие в репортажах на ТВ и радио и др.) – до 50 %	Заместитель заведующего по ВМР и педагогический персонал		В течение года по итогам выполнения
Участие в благоустройстве территории: - изготовление МАФ – до 50%, - разбивка цветников, озеленение, уход за клумбой – до 50%, - валка и корчевка сухостойных кустарников - до 50%, - чистка и мытье контейнеров и площадки для мусора – до 50% - участие в проектах, направленных на благоустройство территории, улучшение качества окружающей среды и пр. – до 50%	Все категории		В течение года по итогам выполнения
Создание условий для организации платных образовательных услуг: - 20% от количества воспитанников – до 20%; - от 20% до 50% от количества воспитанников – до 30 %; - свыше 50 % воспитанников – до 50%.	Заместитель заведующего по ВМР и педагогический персонал		В течение года по итогам выполнения
Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: - применение здоровьесберегающих технологий – до 50%, - предупреждение травматизма – до 50%, - снижение заболеваемости – до 50%	Заместитель заведующего по ВМР, заместитель заведующего по ХР, специалист по ОТ, педагогический	В течение года	

	персонал		
Организация и проведение котировок, торгов, аукционов – до 50%	Заместитель заведующего по ХР, кладовщик, делопроизводитель		В течение года по итогам выполнения
Участие в косметическом ремонте – до 100%	Все категории		В течение года по итогам выполнения
Санитарная обработка оборудования, складских помещений – до 50%	Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию здания	В течение года	

**Приложение № 4
к коллективному
договору на
2023-2025 годы**

Филиал МКУ "Централизованная бухгалтерия" Управления образования
Администрации города Ижевска Октябрьского района г. Ижевска

С учетом мнения представительного
органа Работников Председатель
ПК Л.В. Дудина

Утверждено
Приказом заведующего МБДОУ
№50 от
09.12.2022 № 247

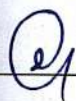
Таб.№	Ранг	Расчетная карточка	Месяц 2021 г.	БАРС
		ФИО	(Дети: __)	
Учреждение:	МБДОУ № 50			
Начисления			Начислено	Удержано
Штатные сотрудники (МБДОУ № 50)				
Должность, (Раб.: д., Отр.: д.)				
Оклад (должностной оклад)			0,00	
Надбавка за квалиф.катег. %			0,00	
Надбавка за стаж работы %			0,00	
Доплата за вредные усл.труда %			0,00	
Доплата за рабоу в ноч.время (раб.(отраб.)час)			0,00	
Доплата за рабоу в праздн. (раб.(отраб.)час)			0,00	
Доплата за расш.зоны облс. (раб.(отраб.)дн. %)			0,00	
Доплата за совмещ.пофессий (раб.(отраб.)дн. %)			0,00	
Премия по итогам раб. за мес. (раб.(отраб.)дн.			0,00	
Премия по итогам раб. за кв. (раб.(отраб.)дн.			0,00	
Премия по итогам раб. за год (раб.(отраб.)дн.			0,00	
Премия за вып. особо важ.и отв. работ			0,00	
Премия к празд. дате			0,00	
Надб. за интенсив и выс.рез. (раб.(отраб.)дн. %)			0,00	
Доплата до МРОТ			0,00	
Районный коэффициент 15 %			0,00	
Питание				0,00
Аванс				0,00
Профсоюзный взнос 1 %				0,00
НДФЛ				0,00
Расчеты по исполнительным документам				0,00
Итого по всем должностям*				
К перечислению в банк			0,00	
Взносы в ПФР:		Страховые	[0,00]	Накопительные [0,00]
Код	Сумма		Льгота	НДФЛ с начала года
2000				0,00
2002				0,00
2012				0,00
126				0,00
127				0,00
За Месяц 20__ (АВ(Б) Дата ведомости N)			0,00	
За Месяц 20__ (ПЛ(Б) Дата ведомости N)			0,00	

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 50»
(МБДОУ № 50)

ОГЛАСОВАНО

с учетом мнения представительного
органа работников Председатель
первичной профорганизации МБДОУ №

5



Л.В. Дудина

Протокол № 4 от 09.12.2022

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего

МБДОУ № 50

от 09.12.2022 № 247

**Положение
о комиссии по распределению премирования и выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда
в Муниципальном бюджетном
дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад №50»**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по распределению премирования и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 50» (далее – МБДОУ) создается в целях распределения средств, направляемых на стимулирование работников МБДОУ, по качественным показателям деятельности.

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами федерального, регионального и муниципального уровней, Уставом МБДОУ, локальными актами учреждения, а также настоящим положением.

II. Компетенции Комиссии

2.1. Формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями МБДОУ, перечня показателей эффективности деятельности работников.

2.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ в соответствии с утвержденными качественными показателями эффективности их деятельности.

2.3. Для реализации своих основных компетенций Комиссия имеет право запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации и структурных подразделений МБДОУ.

2.4. Решения Комиссии, принятые в установленном порядке и в пределах её компетенции оформляются протоколом.

III. Состав и формирование Комиссии

3.1. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий утверждается приказом заведующего. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. В состав комиссии в обязательном порядке входит заведующий, заведующая хозяйством, старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета, представитель от педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.2. На первом заседании комиссии избирается председатель комиссии, секретарь комиссии. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

3.3. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель, который утверждается решением Комиссии.

3.4. Секретарь комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам комиссии, ведет протоколы заседаний, выдает выписки из протоколов и/или решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.5. Комиссия создаётся, реорганизуется и ликвидируется приказом заведующего МБДОУ.

3.6. Комиссия формируется раз в год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности комиссии. Количественный состав комиссии - не менее 7 человек.

IV. Организация работы Комиссии

- 4.1. Комиссия работает на общественных началах.
- 4.2. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно.
- 4.3. Заседание комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.
- 4.4. Каждый член Комиссии имеет один голос.
- 4.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.
- 4.6. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.
- 4.7. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем, секретарем и всеми членами Комиссии.
- 4.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов качественных показателей деятельности работников в части соблюдения установленных критериев в приложениях № № 1.1 и 1.2 к положению по оплате труда.
Членами комиссии подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговая оценка деятельности работника МБДОУ за месяц. Комиссией рассчитывается денежный эквивалент 1 балла в соответствии с суммой стимулирующего фонда и в зависимости от набранной суммы баллов работникам устанавливаются суммы стимулирующих выплат.
- 4.9. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премий на основании всех материалов мониторинга составляет протокол. Работники МБДОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.
- 4.10. После принятия решения Комиссии МБДОУ и рассмотрения протокола, издается приказ руководителя МБДОУ об утверждении размеров стимулирующих выплат и премий по результатам работы работникам на соответствующий период.

V. Права и обязанности членов Комиссии

- 5.1. Члены Комиссии имеют право:
 - 5.1.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии;
 - 5.1.2. Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;
- 5.2. Член Комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и здравомыслия.
- 5.3. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:
 - по его желанию, выраженному в письменной форме;
 - при изменении членом комиссии места работы или должности. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.
- 5.4. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.