Мотивированное мнение
профсоюзной организации
Протокол № 11
от «18» сентября 2023 г.
Председатель профкома
_____/ Т.А. Крылова.

Приложение № 1
К Коллективному договору

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 201
_____Т.А. Дмитриева.
от «18» сентября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда Работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Образовательный комплекс - детский сад № 201» (далее - МБДОУ №201)

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда Работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Образовательный комплекс - детский сад № 201» (далее – МБДОУ №201) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000г. № 82-ФЗ, Федеральным законом от 14 июля 2022 года № 263-ФЗ «О внесении изменений в Налоговый кодекс Российской Федерации» Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», Постановлением Администрации города Ижевска от 19 ноября 2009 года № 1138 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Город Ижевск», Постановлением Администрации города Ижевска от 15 августа2013 года№ 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников, повышения заинтересованности Работников в конечных результатах труда.

2. Месячная заработная плата Работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3. Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. При этом, при определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) Работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также за выполнение месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей), например, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы, доплата до МРОТ и другие.

II. Порядок и условия оплаты труда Работников

1. Основные условия оплаты труда

1. Должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются руководителем МБДОУ №201 на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным уровням (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей Работников образования» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	**Квалификационные уровни**	**Должности, отнесенные к квалификационным уровням**
Должности педагогических Работников	3 квалификационный уровень	Воспитатель
	3 квалификационный уровень	Воспитатель (групп детей с тяжелыми нарушениями речи, групп детей с задержкой психического развития, комбинированной группы детей с нарушениями слуха, группы с расстройством аутистического спектра)
	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель
	3 квалификационный уровень	Педагог - психолог
	3 квалификационный уровень	Педагог-психолог (групп детей с тяжелыми нарушениями речи, групп детей с задержкой психического развития, комбинированных групп для детей с нарушениями слуха, группы с расстройством аутистического спектра)
	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель
	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель (групп детей с тяжелыми нарушениями речи, групп детей с задержкой психического развития, комбинированных групп для детей с нарушениями слуха, группы с расстройством аутистического спектра)
	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре
	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре (групп детей с тяжелыми нарушениями речи, групп детей с задержкой психического развития, группы с расстройством аутистического спектра)
	4 квалификационный уровень	Педагог-логопед; Учитель – логопед; Учитель-логопед (групп детей с тяжелыми нарушениями речи, комбинированных групп для детей с нарушениями слуха, групп детей с задержкой психического развития, группы с расстройством аутистического спектра)

	4 квалификационный уровень	Педагог-логопед; Учитель - логопед; Учитель-логопед (комбинированных групп для детей с нарушениями слуха, групп слабослышащих детей)
	4 квалификационный уровень	Педагог-дефектолог; Учитель – дефектолог; Учитель-дефектолог (сурдопедагог) (комбинированных групп для детей с нарушениями слуха)
	4 квалификационный уровень	Педагог- дефектолог; Учитель - дефектолог; Учитель-дефектолог (олигофренопедагог) (групп детей с задержкой психического развития, группы с расстройством аутистического спектра)
Должности Работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня	1 уровень	Помощник воспитателя
	1 уровень	Помощник воспитателя (групп детей с тяжелыми нарушениями речи, комбинированных групп для детей с нарушением слуха)
	1 уровень	Помощник воспитателя (групп детей с задержкой психического развития, группы с расстройством аутистического спектра)
	1 уровень	Ассистент (помощник) (групп детей с тяжелыми нарушениями речи, групп детей с задержкой психического развития); Ассистент по оказанию технической помощи

2. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических Работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 года.

3. Должностные оклады Работников, занимающих общеотраслевые должности, специалистов и служащих, устанавливаются 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**
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством

4. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в соответствии с ЕКТС, согласно штатному расписанию.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Образовательный комплекс – детский сад № 201» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15.07.2013 № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждения, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», постановлением Администрации города Ижевска от 15.08.2013 № 977 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» (с изменениями от 23.12.2022 № 2550), Положением об оплате труда работников МБДОУ № 201.
2.2. Положение разработано в целях повышения эффективности труда, усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ № 201 (далее – МБДОУ, учреждение) в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, мотивации работников в области инновационной деятельности, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
2.3. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим выплаты компенсирующего характера, а также критерии оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников Учреждения.
2.4. Задачами проведения оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности являются:
- проведение системной самооценки результатов своей профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда работников;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества своей профессиональной деятельности.
2.5. Настоящее Положение является неотъемлемым приложением к Коллективному договору и принимается коллегиальным органом управления Учреждения, утверждается и вводится в действие приказом руководителя МБДОУ.
2.6. Настоящее Положение устанавливает показатели назначения выплат компенсационного характера, а также показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности, порядок распределения стимулирующей части оплаты труда, сроки и размер выплат компенсационного и стимулирующего характера.
2.7. Размеры и условия установления выплат компенсирующего и стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются с учетом мнения и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
2.8. Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих трудовую деятельность на основании трудовых договоров, как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

2.1. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат:

2.1.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.
2.1.2. Выплаты компенсационного характера, за исключением доплаты за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, начисляются на должностной оклад (оклад) работника Учреждения без учета стимулирующих выплат.
2.1.3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) определяются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения и устанавливаются в трудовом договоре.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.
Конкретный размер выплат компенсационного характера Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливается соответствующим приказом руководителя Учреждения.
Выплата компенсационного характера производится одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.
2.1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:
а) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере и производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.
Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда от оклада пропорционально отработанному времени (для педагогических работников-с учетом их педагогической нагрузки):
- класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%;
- класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%;
- класс условий труда (вредный) 3.3. – 8%;
- класс условий труда (вредный) 3.4. – 10%;
- класс условий труда (опасный) 4 – 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.
Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов оценки рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем Учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.
В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются;
б) выплата по районному коэффициенту.
Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в МБДОУ при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
Доплата за специфику работы в МБДОУ устанавливается в зависимости от осуществляемых учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:
- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в группах, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе: с тяжёлым нарушением речи, групп детей с задержкой психического развития, групп детей с расстройством аутистического спектра, комбинированной группы для детей с нарушениями слуха), а также в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования.
Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в МБДОУ, и ее размер определяется руководителем МБДОУ и в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья.

- доплата за работу в группе с воспитанниками в возрасте до 3-х лет, до 50% - помощникам воспитателя сверх МРОТ в пределах фонда оплаты труда.
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего времени наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или той же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.
- доплата за расширение зон обслуживания, за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в размере до 100 % должностного оклада (оклада) по определенной трудовым договором работе.
- доплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада (оклада), за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
По желанию работника Учреждения сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).
- доплата за выполнение работ различной квалификации производится в порядке, предусмотренном статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.
работу в ночное время.
- оплата за работу в ночное время производится в порядке, предусмотренном статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 % часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.
Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.
работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- доплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
По желанию работника, работавшего в выходной день 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.
2.1.5. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления месячного должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочих часов в соответствующем году.
2.1.6. Выплаты за работу, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходной и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных компенсационных выплат и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, иными локальными нормативными актами МБДОУ.

2.1.7. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и по совместительству.
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.
2.1.8. Выплаты компенсационного характера определяются в пределах фонда оплаты труда.
2.1.9. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
2.1.10. Расчет часовой ставки при расчете доплат за работу в ночное время и доплат за сверхурочную работу рассчитывается путем деления должностного оклада (оклада) работника дошкольного образовательного учреждения на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).
2.1.11. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3. Выплаты стимулирующего характера

1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера в пределах предусмотренного на соответствующий календарный год фонда оплаты труда работников Учреждения.
2. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя постоянные и разовые доплаты по результатам труда, с учетом качественных показателей деятельности работников, которые регламентируются настоящим Положением.
3. Виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, а также периодичность их установления определяются настоящим Положением, Коллективным договором, трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.
4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах не менее 20% фонда оплаты труда Учреждения.
Стимулирующая часть фонда оплат труда может быть увеличена за счёт экономии фонда оплаты труда.
Выплата стимулирующего характера производится одновременно с заработной платой в порядке, установленном действующим законодательством.
К стимулирующим выплатам относятся:
а) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
б) надбавка за стаж работы;
в) премиальные выплаты по итогам работы;
г) надбавка за качество выполняемых работ;
д) надбавка за квалификационную категорию;
е) надбавка за почетное звание, нагрудный знак, почетную грамоту, ученую степень и др.;
ж) надбавка за наставничество;
з) иные выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда.
5. ***К выплатам разового характера относятся:***
Единовременные премии
Единовременные премии назначаются работникам Учреждения:
- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики до 100 процентов должностного оклада (оклада);

- при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики до 100 процентов должностного оклада (оклада);
- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики до 100 процентов должностного оклада (оклада);
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики до 100 процентов должностного оклада (оклада);
- к профессиональному празднику: День воспитателя и всех дошкольных работников – 27 сентября, до 100 процентов должностного оклада (олада);
- при наличии средств фонда оплаты труда предусмотреть возможность выплаты единовременной премии (п. 32 Постановления Администрации города Ижевска от 15.08.2013г. №977 (в действующей редакции) (далее – Постановление):
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики до 100% должностного оклада включительно;
- в связи с праздничными и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) до 100 процентов должностного оклада (оклада);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости до 100 процентов должностного оклада (оклада).

Основанием для начисления единовременной премии работникам Учреждения является приказ руководителя Учреждения.

Премиальные выплаты

В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ устанавливаться следующие премиальные выплаты:
- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, и может варьироваться от 1 до 500 % должностного оклада (оклада).

Основными показателями премирования работников по итогам работы являются следующие показатели деятельности:
- качественное исполнение должностных обязанностей,
- высокие результаты деятельности,
- высокая творческая активность и инициатива.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности и может варьироваться от 1 до 500 % должностного оклада (оклада).

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения и выплачивается, исходя из следующих критериев:

1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении конкретных заданий и поручений руководителя МБДОУ;

3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов;

4) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа Учреждения.

Премии выплачиваются с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада работника в деятельность учреждения, а также исполнения должностной инструкции.

Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам, либо отдельным работникам Учреждения.

Решение о выплате и размере премий работникам оформляется приказом руководителя Учреждения.

6. ***К выплатам постоянного характера относятся:***

Надбавка за стаж работы

Выплата за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, замещающим должности профессиональных квалификационных групп «педагогические работники», «учебно - вспомогательный персонал» первого уровня, в следующих размерах:

• **воспитателям:**

от 1 года до 5 лет – 20 процентов;

от 5т лет и выше – 30 процентов.

• **помощникам воспитателя:**

от 3 лет до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 лет 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.

Право на получение выплаты за выслугу лет имеют указанные выше категории работников Учреждения, в том числе принятые по совместительству.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные работодателем в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в трудовой книжке и (или) сведениях о трудовой деятельности содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера выплаты за стаж работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата за выслугу лет производится ежемесячно со дня возникновения у работника Учреждения права на получение этой выплаты на основании приказа руководителя МБДОУ.

Надбавка за квалификационную категорию

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

• педагогическим работникам, имеющим **I квалификационную категорию** – **10** процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

• педагогическим работникам, имеющим **высшую квалификационную категорию** – **20** процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Ежемесячная надбавка и доплата за наличие квалификационной категории устанавливается с даты вступления в силу решения (приказа) Министерства образования и науки Удмуртской Республики.

Надбавка за почетное звание

За ведомственные награды, знаки отличия, звания, устанавливаются надбавки в пределах фонда оплаты труда при наличии у Работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, начинающееся со слов: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 15 % должностного оклада, ставки заработной платы, а так же за нагрудный знак начинающееся со слов: «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 15 % должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника Учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности (за исключением почетного спортивного звания) устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный» - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.
При наличии у работника МБДОУ двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за наличие ученого звания, ученой степени

За наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.
Ежемесячные доплаты за наличие ученой степени, ежемесячная надбавка за наличие ученого звания устанавливаются пропорционально отработанному времени.
Ежемесячная надбавка и доплата за наличие ученой степени устанавливается с даты вступления в силу решения (приказа) Министерства просвещения Российской Федерации о выдаче диплома доктора наук и кандидата наук.

Надбавка за ведомственные награды, знаки отличия, звания

За ведомственные награды, знаки отличия, звания, устанавливаются надбавки в пределах фонда оплаты труда при наличии у Работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, за нагрудный знак начинающееся со слов: «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 15 процентов должностного оклада (оклада);
За ведомственные награды знаки отличия, звания могут устанавливаться следующие размеры надбавки:
• нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 15 процентов должностного оклада (оклада);
• нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 15 процентов должностного оклада (оклада);
• почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - 15 процентов должностного оклада (оклада);
• золотой знак отличия Министерства образования и науки (просвещения) Российской Федерации – до 20 процентов должностного оклада (оклада);
• почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - до 20 процентов должностного оклада (оклада);
• почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - до 20 процентов должностного оклада (оклада);
• почетное звание «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики» - до 20 процентов должностного оклада (оклада);
• почетное звание «Заслуженный работник образования Удмуртской Республики» - до 20 процентов должностного оклада (оклада);
• почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики» - до 20 процентов должностного оклада (оклада);
• нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - до 20 процентов должностного оклада (оклада);
• медаль К.Д. Ушинского – до 10 процентов должностного оклада (оклада);
• медаль Л.С. Выготского – до 10 процентов должностного оклада (оклада);
• нагрудный знак «Почетный наставник» - до 10 процентов должностного оклада (оклада);
• нагрудный знак «За верность профессии» - до 10 процентов должностного оклада (оклада);
• нагрудный знак «Молодость и Профессионализм» - до 10 процентов должностного оклада (оклада);
• почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» - до 10 процентов должностного оклада (оклада);
• знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» -
• нагрудный знак «За милосердие и благотворительность» - до 10 процентов должностного оклада (оклада);
• знак «Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации» - до 10 процентов должностного оклада (оклада);

• знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта Российской Федерации» - до 10 процентов должностного оклада (оклада);
• почетное звание «Заслуженный работник физической культуры в Российской Федерации» - до 10 процентов должностного оклада (оклада);
• медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» - до 20 процентов должностного оклада (оклада);
При наличии у работника двух или более почетных званий, наград, знаков отличия, званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.
Надбавка за наставничество
Надбавка осуществляется педагогическим работникам, оказывающим помощь в работе молодыми специалистами - до 100% от должностного оклада (постановление Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017 № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»).
С целью повышения социального статуса молодых специалистов им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне: Единовременные денежные выплаты молодому специалисту выплачивается за счет республиканского бюджета, в размере: за первый год работы – 40 000 рублей, за второй – 60 000 рублей, за третий – 80 000 рублей, при одновременном соблюдении им следующих условий:
• окончил высшее или среднее специальное учебное заведение по направлению подготовки «Образование и педагогика»;
• заключил трудового договора с образовательным учреждением;
• возраст до 35 лет включительно;
• срок трудового договора составляет не менее трех лет;
• работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.
(постановление Правительства Удмуртской Республики от 22.12.2014 № 532).

3.1. Порядок установления надбавки за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ

3.1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ и средства, полученные учреждением от приносящей доход деятельности.
3.1.2. Выплаты за высокие результаты работы и качество выполняемых работ, за интенсивность работы устанавливаются работнику с учетом разработанных Учреждением критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и представленных в Приложение 1 к настоящему Положению.
3.1.3. Разработка и утверждение критериев эффективности проводится исключительно коллегиально в соответствии с Уставом Учреждения.
Разработка критериев осуществляется с учетом следующих принципов:
а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.
Набор критериев должен разрабатываться применительно к каждой квалификационной группе должностей в соответствии со штатным расписанием и отражать специфику условий, характера и объема труда работников.

3.1.4. Распределение и установление стимулирующей части оплаты труда производится на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).
3.1.5. Основными задачами Комиссии являются:
- оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями эффективности профессиональной деятельности;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.
3.1.6. Состав Комиссии избирается на собрании коллегиального органа управления Учреждения простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя МБДОУ.
3.1.7. В состав Комиссии входят: представитель администрации, председатель первичной профсоюзной организации, опытные и пользующиеся авторитетом в коллективе работники из педагогического состава, из обслуживающего персонала.
Состав Комиссии включает нечетное количество членов.
Руководитель Учреждения в состав Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда не включается.
3.1.8. Работу Комиссии возглавляет председатель, который избирается на заседании коллегиального органа управления Учреждения простым большинством голосов.
Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.
3.1.9. Секретарь Комиссии назначается председателем Комиссии на первом заседании Комиссии.
Секретарь Комиссии обеспечивает информирование членов Комиссии по всем вопросам деятельности Комиссии, ведёт протоколы заседаний Комиссии, оформляет итоговые оценочные листы, выдаёт выписки из протоколов и решений, ведёт иную документацию Комиссии.
3.1.10. Заседание Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии.
3.1.11. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее двух трети её членов.
Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим
3.1.12. Комиссия может разрабатывать предложения по совершенствованию порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.
3.1.13. Комиссия вправе запрашивать дополнительную информацию у администрации организации на педагогических работников в пределах своей компетенции.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат

4.1. Комиссия осуществляет распределение стимулирующих выплат работникам, работающим на основании трудового договора и находящимся в списочном составе Учреждения на момент выплаты.
4.2. В соответствии с установленными критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работники предоставляют в Комиссию материалы по самоанализу деятельности, а руководитель Учреждения предоставляет аналитическую справку со сведениями, влияющими на размер стимулирующих выплат до 15 числа ежемесячно (за период с 16 числа предыдущего месяца и до 15 числа текущего месяца).
4.3. Комиссия рассматривает лист самооценки эффективности деятельности работника, составленный на основе критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности работников, а также дополнительные сведения, характеризующие деятельность работника, которые могут быть представлены как самим работником, так и членами Комиссии.
4.4. Комиссия принимает решение не позднее 20 числа месяца об установлении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения с внесением результатов по каждому

работнику, а принятое решение оформляется протоколом, который подписывается председателем Комиссии, заместителем председателя и членами Комиссии, принимавшими участие в распределении выплат
4.5. В соответствии с критериями производится подсчет, которые может набрать каждый работник Учреждения.
4.6. На основании протокола решения Комиссии, руководителем Учреждения издается приказ не позднее последнего числа месяца о распределении стимулирующей части оплаты труда (приложение 1 к настоящему Положению).
4.7. Комиссия в обязательном порядке организует ознакомление работников Учреждения с итоговым оценочным листом под подпись, а руководитель МБДОУ в обязательном порядке организует ознакомление работников с приказом об установлении выплат стимулирующего характера под подпись.
4.8. С момента ознакомления работников Учреждения с итоговым оценочным листом, в течение одного дня, работники вправе подать апелляцию о несогласии с оценкой эффективности их профессиональной деятельности по установленным критериям.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций о несогласии с оценкой эффективности профессиональной деятельности по установленным критериям

5.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией по распределению стимулирующих выплат, он вправе подать апелляцию.
5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии по распределению стимулирующих выплат с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.
5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии по распределению стимулирующих выплат и процедуре оценки.
5.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии по распределению стимулирующих выплат с приглашением работника, подавшем апелляцию.
5.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.
656. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам Учреждения (за исключением руководителя МБДОУ) может быть выплачена разовая материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда работников в размере от 1000 рублей до 5000 рублей.
6.2. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается в следующих случаях:
- длительного (свыше одного месяца) заболевания работника Учреждения;
- дорогостоящего лечения работника Учреждения (перечень дорогостоящих видов лечения утверждается постановлением Правительства Российской Федерации), подтвержденного соответствующими документами;
- утраты имущества работника Учреждения в результате пожара, стихийного бедствия;
- смерть работника Учреждения или близких родственников работника (супруга /супруги, детей, родителей, брата/сестры);
- бракосочетания;

- рождения ребенка.
В случае смерти работника дошкольного образовательного учреждения выплата материальной помощи производится одному из его близких родственников (супруге /супругу, детям, родителям).
6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере работникам Учреждения (за исключением руководителя МБДОУ) принимается руководителем Учреждения на основании письменного заявления работника или одного из его близких родственников (супруга /супруги, детей, родителей) (в случае смерти работника Учреждения) с приложением подтверждающих документов.
6.4. При расчете среднего заработка материальная помощь учитывается.

8. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий

8.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащего исполнения должностной инструкции. Условиями для снижения стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

№ п/п	Критерии, влияющие на снижение размера стимулирующей выплаты	По каким должностям	% уменьшения стимулирующей выплаты
1	Нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся	Все	50
2	Некачественное выполнение возложенных на работников должностных обязанностей	Все	10
3	Нарушение норм СанПиН: - по результатам внутреннего контроля; - по результатам внешних проверок	Все	 30 50
4	Нарушение требований охраны труда и пожарной безопасности	Все	50
5	Низкая посещаемость детей в группе (ниже 55%)	Воспитатель, Помощник воспитателя	10
6	Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) поданных в письменном виде	Все	50
7	Рост детской заболеваемости, связанной с нарушением СанПиН	Все	10
8	Халатное отношение к сохранности материально – технической базы и оборудования	Все	10
9	Наличие замечаний при выполнении должностных обязанностей: - 1-2; - 3 и более замечаний в периоде	Все	 5 10
10	Нарушение работником профессиональной этики, субординации	Все	50
11	Случаи детского травматизма во время пребывания обучающегося в МБДОУ по неосторожности ребенка	Все	10
12	Случаи детского травматизма во время пребывания обучающегося в МБДОУ по вине работника	Все	100
12	Необоснованное нарушение режима дня детей в группе	Все	10

13	Невыполнение приказа, распоряжения руководителя	Все	10
14	Использование рабочего времени в личных целях	Все	10
15	Нарушение установленных сроков выполнения работы	Все	10
16	- Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде **выговора** (на весь период действия взыскания) - Имеется дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в виде **замечания** (на весь период действия взыскания)	Все	20 10

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, принимается на общем собрании работников Учреждения и утверждается (либо вводится в действие) приказом руководителя МБДОУ.
9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
9.3. Положение принимается на неопределенный срок.
Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1 настоящего Положения.
9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.
9.5. Срок хранения протоколов оценивания эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей для выплат стимулирующего характера 3 года после окончания расчетного года.
9.6. В приказах по начислению компенсационных и стимулирующих выплат МБДОУ обязательно указание пунктов настоящего Положения.
9.7.Единовременные премии Работникам начисляются в процентном отношении к пропорционально отработанному времени или в абсолютной величине.
9.8. Все выплаты стимулирующего характера начисляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
Работников МБДОУ № 201

Критерии надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

1. Общие критерии для всех категорий Работников
К единовременным мероприятиям относится работа, указанная в пунктах 1.2.3.4.5.6.7.10.11
К ежемесячным мероприятиям - в пунктах 8.9.12.13

1.	**Общие критерии для всех категорий Работников**	
1	Участие в косметическом ремонте помещений с переносом оборудования и мебели (покраска, побелка, лакировка)	до 100% включительно
2	Участие в озеленении территории детского сада, работа в цветнике (весна, лето, осень)	до 80 % включительно
3	Подготовка территории детского сада к зимнему сезону (оборудование участков и спортивных площадок, оснащение зимним игровым материалом. Постройка горок и снежных фигур)	до 100 % включительно
4	Подготовка территории детского сада к летне-оздоровительному сезону (оборудование участков и спортивной площадки, ремонт построек, покраска)	до 100 % включительно
5	Подготовка и проведение «Дня открытых дверей»	до 80% включительно
6	Выполнение работ в нестандартных и непредвиденных ситуациях	до 100% включительно
7	Участие в праздничных утренниках, развлечениях с исполнением роли	до 100% включительно
8	Участие в оформлении интерьера детского сада, групп	до 100% включительно
9	Подготовка к новому учебному году	до 100% включительно
10	Качественное выполнение возложенных обязанностей	до 100% включительно
11	Участие в сезонной уборке территории (субботники)	до 100% включительно
12	Выполнение работ в устранении аварийной ситуации	до 100% включительно
13	Участие в реализации модели наставничества (педагогических Работников)	до 100% включительно

1. Административный персонал:

2.	**Заместитель заведующего по коррекционной работе**	
1	Подготовка и проведение методических объединений, участие в сетевом взаимодействии	до 100% включительно
2	Работа в условиях инновационных технологий	до 100% включительно
3	Работа со СМИ и Сайтом (размещение, обновление, пополнение)	до 50% включительно

4	Организация работы по сотрудничеству с социумом	до 100% включительно
5	Использование дистанционных образовательных технологий	до 100% включительно
6	Административное дежурство в праздничные дни	до 50% включительно
7	Оформление информационных стендов	до 100% включительно
8	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно
9	Участие воспитанников детского сада в конкурсах: - районных; -городских; -республиканских; - РФ	до 100% включительно

3.	**<u>Заместитель заведующего по воспитательной работе</u>**	
1	Подготовка и проведение методических объединений, в том числе участие в сетевом взаимодействии: по городу и республике	до 100% включительно
2	Подготовка и проведение методических объединений, в том числе участие в сетевом взаимодействии: -по району	до 50% включительно
3	Использование нетрадиционных методик в условиях инновационной деятельности	до 30% включительно
4	Работа со СМИ и сайтом (размещение, обновление и поиск информации в системе Интернет).	до 50% включительно
5	Участие воспитанников детского сада в конкурсах: - районных; -городских; -республиканских; - РФ	до 100% включительно
6	Работа с фонотекой, видеотекой и библиотекой детского сада	до 50% включительно
7	Оформление информационных стендов	до 50% включительно
8	Административное дежурство в праздничные дни	до 50% включительно
9	Организация работы по сотрудничеству с социумом	до 50% включительно
10	Использование дистанционных образовательных технологий	до 100% включительно

4.	**<u>Заместитель заведующего по научно-методической работе</u>**	
1	Подготовка и проведение методических объединений, участие в сетевом взаимодействии	до 100% включительно
2	Использование инновационных технологий	до 100% включительно
3	Работа со СМИ и Сайтом (размещение, обновление, пополнение)	до 100% включительно
4	Организация работы по сотрудничеству с социумом	до 50% включительно
5	Административное дежурство в праздничные дни	до 50% включительно
6	Организация работы с Учреждениями по	до 100% включительно

	сотрудничеству	
7	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно

5.	**Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе**	
1	Проверка работы холодильного оборудования в выходные и праздничные дни	до 100% включительно
2	Организация устранения последствий аварии	до 100% включительно
3	Контроль в дневное время по охране учреждения и территорий МБДОУ	до 100% включительно
4	Генеральная уборка складских помещений после дезинфекции и дератизации	до 50% включительно
5	Административное дежурство в праздничные дни	до 50% включительно
6	Организация работы с Учреждениями по сотрудничеству	до 100% включительно
7	Организация процесса закупок необходимых для детского сада оборудования, материалов и иных товаров или услуг	до 100% включительно

2. Педагогический персонал:

6.	**Воспитатель;** **(групп детей с тяжелыми нарушениями речи);** **(групп детей с задержкой психического развития)** **(комбинированной группы для детей с нарушениями слуха);** **(группы с расстройством аутистического спектра).**	
1	Ежедневная уборка участка (в зависимости от сезона): - полив, подметание, обработка песочника, перелопачивание песка; - расчистка снега, сооружений снежных конструкций	до 80% включительно
2	Участие в открытых мероприятиях: -района; -города; -республики; -РФ	до 100% включительно
3	Участие в конкурсе педагогического мастерства	до 100% включительно
4	Сложность в работе во время карантина	до 80% включительно
5	Работа с родителями по оплате за детский сад	до 100% включительно
6	Использование инновационных технологий	до 100% включительно
7	Работа со СМИ	до 100% включительно
8	Использование дистанционных образовательных технологий в обучении воспитанников и при консультировании родителей (законных представителей)	до 100% включительно

7.	**Старший воспитатель**	
1	Участие в конкурсе педагогического мастерства	до 100% включительно
2	Подготовка и проведение методических объединений, в том числе участие в сетевом	до 80% включительно

	взаимодействии: -по району	
3	Использование инновационных технологий	до 100% включительно
4	Работа со СМИ	до 100% включительно
5	Участие воспитанников детского сада в конкурсах: -районных; -городских; -республиканских; - РФ	до 100% включительно
6	Работа с фонотекой, видеотекой и библиотекой детского сада	до 50% включительно
7	Оформление информационных стендов	до 50% включительно
8	Административное дежурство в праздничные дни	до 50% включительно
9	Организация работы по сотрудничеству с социумом	до 50% включительно
10	Использование дистанционных образовательных технологий	до 100% включительно

8. <u>Педагог-психолог;</u> <u>(групп детей с тяжелыми нарушениями речи);</u> <u>(групп детей с задержкой психического развития);</u> <u>(комбинированных групп для детей с нарушением слуха);</u> <u>(группы с расстройством аутистического спектра).</u>		
1	Изготовление пособий по коррекционной работе с детьми	до 100% включительно
2	Участие в открытых мероприятиях: -района; -города; -республики; -РФ	до 100% включительно
3	Посещение семей воспитанников и социальные наблюдения	до 100% включительно
4	Работа в СМИ и сайтом (размещение, обновление, пополнение)	до 100% включительно
5	Оформление информационных стендов	до 100% включительно
6	Работа в условиях инновационной деятельности	до 100% включительно
7	Использование дистанционных образовательных технологий в обучения воспитанников и при консультировании родителей (законных представителей)	до 100% включительно
8	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно

9. <u>Музыкальный руководитель;</u> <u>(групп детей с нарушениями речи);</u> <u>(групп детей с задержкой психического развития);</u> <u>(комбинированных групп для детей с нарушениями слуха);</u> <u>(группы с расстройством аутистического спектра).</u>		
1	Участие в открытых мероприятиях: -района; -города; -республики; -РФ	до 100% включительно

2	Изготовление специальных пособий и атрибутов	до 80% включительно
3	Участие в конкурсе педагогического мастерства	до 100% включительно
4	Работа со СМИ	до 50%включительно
5	Оформление информационного стенда для родителей (не реже 1 раза в месяц)	до 80% включительно
6	Сложность в работе во время карантина	до 100% включительно
7	Работа в условиях инновационной деятельности	до50% включительно
8	Использование дистанционных образовательных технологий в обучения воспитанников и при консультировании родителей (законных представителей)	до 100% включительно
9	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно

10. <u>Инструктор по физической культуре;</u> <u>(групп детей с нарушениями речи);</u> <u>(групп детей с задержкой психического развития);</u> <u>(группы с расстройством аутистического спектра).</u>		
1	Участие в открытых мероприятиях: -района; -города; -республики; -РФ	до 100% включительно
2	Проведение корригирующей гимнастики	до 100% включительно
3	Изготовление необходимых пособий, атрибутов для игр и занятий	до 100% включительно
4	Сложность в работе во время карантина	до 80% включительно
5	Работа со СМИ	до 50% включительно
6	Участие в конкурсе педагогического мастерства	до 100% включительно
7	Работа в условиях инновационной деятельности	до 50% включительно
8	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно

11. <u>Педагог-логопед; Учитель-логопед;</u> <u>(групп детей с тяжелыми нарушениями речи);</u> <u>(комбинированных групп для детей с нарушениями слуха);</u> <u>(групп детей с задержкой психического развития);</u> <u>(группы с расстройством аутистического спектра).</u>		
1	Изготовление пособий по коррекционной работе с детьми	до 100% включительно
2	Использование дистанционных образовательных технологий в обучения воспитанников и при консультировании родителей (законных представителей)	до 100% включительно
3	Участие в открытых мероприятиях: -района; -города; -республики; -РФ	до 100% включительно
4	Работа в СМИ и сайтом (размещение, обновление, пополнение)	до 100% включительно

5	Работам в условиях инновационной деятельности	до 100% включительно
6	Работа с неорганизованными детьми	до 100% включительно
7	Организация работы с Учреждениями по сотрудничеству	до 100% включительно
8	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно

12. Педагог-дефектолог; Учитель-дефектолог; (сурдопедагог) (комбинированных групп для детей с нарушением слуха).		
1	Изготовление специальных пособий по коррекционной работе с детьми	до 100% включительно
2	Участие в открытых мероприятиях: -района; -города; -республики; -РФ	до 100% включительно
3	Посещение семей воспитанников и социальные наблюдения	до 100% включительно
4	Работа в СМИ и сайтом (размещение, обновление, пополнение)	до 100% включительно
5	Оформление информационных стендов	до 100% включительно
6	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно

13. Педагог-дефектолог; Учитель–дефектолог; (олигофренопедагог) (групп детей с задержкой психического развития); (олигофренопедагог) (группы с расстройством аутистического спектра).		
1	Изготовление пособий для коррекционной работы с детьми	до 80% включительно
2	Посещение семей воспитанников и социальные наблюдения детей с целью адаптации	до 100% включительно
3	Участие в открытых мероприятиях: -района; -города; -республики; -РФ	до 100% включительно
4	Работа со СМИ	до 40% включительно
5	Оформление информационного стенда для родителей (не реже 1 раза в месяц)	до 50% включительно
6	Работа с сайтом	до 50 включительно
7	Работа в условиях инновационной деятельности	до 50% включительно
8	Использование дистанционных образовательных технологий в обучения воспитанников и при консультировании родителей (законных представителей)	до 100% включительно
9	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно

14. Тьютор; (групп детей с нарушениями речи); (групп детей с задержкой психического развития);

(комбинированных групп для детей с нарушениями слуха); **(группы с расстройством аутистического спектра).**		
1	Изготовление пособий для коррекционной работы с детьми	до 80% включительно
2	Участие в открытых мероприятиях: -района; -города; -республики; -РФ	до 100% включительно
3	Участие в конкурсе педагогического мастерства	до 100% включительно
4	Посещение семей воспитанников и наблюдения	до 80% включительно
5	Использование инновационных технологий	до 100% включительно
6	Работа со СМИ	до 100% включительно
7	Участие в работе психолого-педагогического консилиума (ППК)	до 100% включительно

3. Учебно-вспомогательный персонал:

15. Помощник воспитателя; **(групп детей с тяжелыми нарушениями речи);** **(комбинированных групп с нарушениями слуха);** **(групп детей с задержкой психического развития);** **(группы с расстройством аутистического спектра).**		
1	Оказание помощи воспитателю в ежедневной уборке участка: - мытье веранды, построек (в сезон); -расчистка снега на ступеньках, веранде и дорожках (в сезон)	до 100% включительно
2	Сложность в работе во время карантина	до 100% включительно
3	Ручная чистка и стирка ковров	до 100% включительно
4	Утепление и распечатывание деревянных окон	до 60% включительно

16. Ассистент (помощник); Ассистент по оказанию технической помощи **(групп детей с тяжелыми нарушениями речи);** **(групп детей с задержкой психического развития);** **(группы с расстройством аутистического спектра);** **Ассистент по оказанию технической помощи**		
1	Сложность в работе во время карантина	до 100% включительно
2	Изготовление пособий для коррекционной работы с детьми	до 100% включительно
3	Помощь воспитателю (при необходимости) в организации и проведении утренников и праздников.	до 100% включительно

4. Служащие:

17. Заведующий хозяйством		
1	Проверка работы холодильного оборудования в выходные и праздничные дни	до 100% включительно
2	Организация устранения последствий аварии	до 90% включительно
3	Контроль в дневное время по охране учреждения и	до 80% включительно

	территории ДОУ	
4	Генеральная уборка складских помещений	до 100% включительно
5	Административное дежурство в праздничные дни	до 50% включительно
6	Дополнительная обработка помещений после дезинфекции	до 100% включительно
7	Подготовка здания к зимнему сезону (покраска, утепление подвала, складов)	до 100% включительно

18. <u>Делопроизводитель</u>		
1	Помощь в одевании детей	до 80% включительно
2	Дежурство в детском саду в дневное время	до 100% включительно
3	Помощь в оформлении информационных стендов	до 50% включительно
4	Ведение документации не входящей в основной перечень	до 100% включительно
5	Обслуживание оргтехники	до 80% включительно
6	Помощь при работе в системе Интернет	до 100% включительно

19. <u>Специалист по охране труда</u>		
1	Организация работы по сотрудничеству с различными организациями	до 100% включительно
2	Административное дежурство в праздничные дни	до 50% включительно
3	Оформление информационных стендов	до 100% включительно

5. Обслуживающий персонал:

20. <u>Кастелянша</u>		
1	Разгрузка и погрузка мягкого инвентаря, материалов (для просушки, при смене, при инвентаризации)	до 100% включительно
2	Раскрой ткани и снятие мерок для изготовления костюмов	до 100% включительно
3	Изготовление атрибутов в детские уголки	до 100% включительно

21. <u>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</u>		
1	Мелкий ремонт бытовой техники	до 100% включительно
2	Ремонт с использованием специальных технических средств	до 100% включительно
3	Мелкий ремонт инструментов и уборочного инвентаря	до 100% включительно
4	Работа на территории детского сада по поручению	до 100% включительно

22. <u>Дворник</u>		
1	Стрижка кустов, подрезка деревьев	до 100% включительно
2	Разгрузка и погрузка мусора	до 50% включительно
3	Покраска заборов, цоколей, контейнеров	до 100% включительно
4	Уборка территории за забором детского сада на расстоянии 5 метров	до 100% включительно

5	Мелкий ремонт архитектурных форм	до 50% включительно
6	Мелкий ремонт инструментов и уборочного инвентаря	до 50% включительно

23. <u>Уборщик служебных помещений</u>		
1	Сложность в работе во время карантина	до 100% включительно
2	Работа при отсутствии горячей воды	до 100% включительно

24. <u>Грузчик</u>		
1	Участие в устранении аварийных ситуаций	до 100% включительно
2	Работа на территории детского сада по поручению	до 100% включительно
3	Мелкий ремонт архитектурных построек на участках	До 50% включительно

Утверждено на общем собрании

Присутствовало 102 человек

Принято без изменений

Заведующий МБДОУ № 201 _____ / Т.А. Дмитриева.

Председатель первичной
Профсоюзной организации _____ / Т.А. Крылова.