Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 181

*620017, Екатеринбург, ул. Корепина, 34, телефон 8(343) 300-19-59*

**СОГЛАСОВАНО:**
Председатель
первичной профсоюзной организации
МАДОУ детский сад № 181
_____ О.В. Долгушина
«09» 01 2024 г.
М.П.

**УТВЕРЖДАЮ:**
и.о.заведующего МАДОУ
детский сад № 181
_____ О.А.Козлова
Приказ № 13 «09» 01 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников
*Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 181*

**ПРИНЯТО:**
Общим собранием работников
МАДОУ детский сад № 181
Протокол № 1 от «09» января 2025 г.

## Глава 1. Общие положения

**1.** Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 181 (в дальнейшем именуемое – Учреждение) разработано для работников Учреждения с целью совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017 № 744 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий», Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 № 2247 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 (протокол № 11), руководствуясь статьей 35 Устава муниципального образования «город Екатеринбург», Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург».

Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Учреждения, учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

**2.** Размеры заработной платы работников Учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами Учреждения. Система оплаты труда работников Учреждения разработана на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**3.** Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным, автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**4.** Штатное расписание Учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного заведующим Учреждением на соответствующий финансовый год по согласованию с Департаментом образования Администрации города

Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении Учреждения, и включает в себя все должности работников Учреждения.

**5.** Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определены в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

**6.** На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда Организации (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с подпунктом 2 пункта 32, абзацами вторым – седьмым пункта 42 настоящего Положения.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера в соответствии с подпунктом 2 пункта 32, абзацами вторым – пятым пункта 42 настоящего Положения) в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.

**7.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

## Глава 2. Условия определения оплаты труда

**8**. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) ЕТКС;
2) номенклатуры должностей;
3) ЕКС или профессиональных стандартов;
4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
5) профессиональных квалификационных групп;
6) перечня видов выплат компенсационного характера;
7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном,

региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

Оплата труда работников устанавливается также по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**9.** При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);

2) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;

3) объем учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

**10.** Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**11.** Изменение оплаты труда работника Учреждения производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

**12.** При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

**13.** Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**14.** Преподавательская работа в том же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

**15.** Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, Учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**16.** Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

**17.** Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения возлагается на заведующего Учреждением, который обязан:

1) обеспечить проверку документов об образовании и документов, подтверждающих квалификационную категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;

2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание Учреждения, включающее в себя все должности.

## Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

**18.** Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (Приложение № 1-4 к настоящему Положению);

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 4 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 5 настоящего Положения.

**19.** Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**20.** Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в приложениях 1,2 и 4 к настоящему Положению**.**

Размер должностного оклада заместителя заведующего установлен в главе № 6 настоящего Положения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

**21.** Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих установлены в приложении № 4 к настоящему Положению.

**22.** Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

**23.** Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**24.** При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

**25**. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 4 и 5 настоящего Положения.

## Глава 4. Выплаты компенсационного характера

**26.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и настоящим Положением Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**27.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты.

**28.** Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**29.** Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются *в абсолютном размере или процентном* отношении к окладу. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

**30.** Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Заведующий Учреждением осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

*- 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за работу в тяжелых и вредных условиях труда;*

*- 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда.*

**31.** Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для

которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

**32.** Выплата *за совмещение* профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**33.** Выплата *за расширение зоны обслуживания* устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**34.** Доплата *за увеличение объема работ* устанавливаются *в процентном* отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Доплаты *за увеличение объема работ* устанавливаются *в абсолютном размере.*

**34.1.** Выплаты при выполнении дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей контрактного управляющего или специалиста по охране труда (в случае отсутствия данной должности в штатном расписании), а также в случае избрания работника председателем первичной профсоюзной организации.

Размеры выплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

| **Должность** | **Доплата, руб.** |
|---|---|
| Председатель первичной профсоюзной организации | 500 |
| Контрактный управляющий | 500 |
| Специалист по охране труда | 500 |

**35.** Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ *в абсолютном размере* к окладу.

**36.** Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

**37.** По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

**38.** Работникам Учреждения за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

**-** *20 процентов должностного оклада* – педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров);

- *20 процентов должностного оклада* – специалистам психолого - педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов (в частности, учителям-логопедам, возглавляющим комиссии (консилиумы) и работающим на логопедических пунктах);
- *20 процентов должностного оклада* - воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей направленности Учреждения;

**39.** Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются заведующим Учреждением, в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

**40.** Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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

## Глава 5. Выплаты стимулирующего характера

**41.** Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда его работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения.

**42.** Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;
2) за качество выполняемых работ;
3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

**43**. *Обязательными условиями* для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

**44.** Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год (*Приложение 5 к настоящему Положению*).

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим Учреждением на основании настоящего Положения с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

**45.** К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающие имидж Учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися (воспитанниками) Учреждения в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств Учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения. Условием личного участия работника является представление собственных профессиональных достижений без учета результатов деятельности Учреждения, а также осуществление деятельности, зависящей непосредственно от квалификации и уровня образования работника.

*Молодым специалистам*, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Работникам устанавливаются выплаты постоянного характера в следующих размерах к должностному окладу:

1) наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "заслуженный" в размере 20%;

2) наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "народный" в размере 50 %;

3) другие качественные показатели.

Установление выплат за наличие ученой степени (п.п.1) и 2)) осуществляется ежемесячно с момента предоставления заведующим Учреждением документов, подтверждающих присвоение работнику соответствующего звания.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в Учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

**46.** К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

**47.** Размер премиальной выплаты работникам Учреждения устанавливается приказом заведующего Учреждением на основании, установленного решением Комиссии, размера балла для возможной премиальной выплаты при соблюдении условий, установленных п. 52 настоящего Положения.

**48.** Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

**49.** Стимулирующие выплаты назначаются по приказу заведующего Учреждением. В приложении к приказу заведующего Учреждением – информация о распределении стимулирующего фонда работникам Учреждения. Основанием для издания приказа является протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам.

Комиссии по распределению стимулирующих выплат Учреждения принимают решения на основании комплексного анализа деятельности каждого работника Учреждения.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "заслуженный" в размере 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы;
- за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "народный" в размере 50 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы;
- за другие качественные показатели.»;

**50.** Иные выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, в том числе от приносящей доход деятельности, могут назначаться работникам в целях их социальной защищенности и поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения.

К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;

2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);

4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

**51.** Такие выплаты являются *единовременными*, на основании ходатайства председателя профсоюзной организации, в размере не более 150 процентов от должностного оклада или в абсолютной сумме в пределах экономии фонда оплаты труда.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением, принятым заведующим Учреждением по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**52.** Условием назначения стимулирующих выплат является отсутствие:

1) нарушений работником Учреждения трудовой дисциплины;

2) нарушений работником Учреждения без уважительных причин исполнительской дисциплины, в том числе несвоевременное предоставление запрашиваемой администрацией Учреждения информации, невыполнения указаний, содержащихся в правовых актах заведующего Учреждением, органов местного самоуправления муниципального образования «город Екатеринбург», приказах и распоряжениях начальника Департамента.

При несоблюдении хотя бы одного из условий, указанных в данном пункте, стимулирующие выплаты работнику не назначаются.

**53.** В пределах фонда оплаты труда Учреждения работнику может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимается заведующим Учреждением на основании заявления работника и представленных подтверждающих документов.

Материальная помощь работнику оформляется приказом заведующего Учреждением.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением, принятым заведующим Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией, и (или) коллективным договором, соглашением.

**54.** Материальная помощь может быть выплачена в размере до двух должностных окладов работнику Учреждения в следующих случаях:

1) смерть близких родственников (родители, супруги, дети работника Учреждения) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

2) заключение брака - на основании свидетельства о заключении брака;

3) утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств - на основании подтверждающих документов;

4) длительная нетрудоспособность работника, дорогостоящее оперативное лечение работника по медицинским показаниям - на основании медицинского заключения и иных подтверждающих документов;

5) в иных случаях работнику, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации.

**55.** Материальная помощь работнику Учреждения может быть выплачена в размере не более четырех должностных окладов работника Учреждения в год.

Размер материальной помощи может быть увеличен по решению заведующего Учреждением в пределах финансовой возможности фонда Учреждения.

## Глава 6. Условия оплаты труда заместителя заведующего Учреждением

**56.** Оплата труда заместителя заведующего Учреждением (далее – заместитель заведующего) включает в себя:

1) должностной оклад;
2) выплаты компенсационного характера;
3) выплаты стимулирующего характера.

**57.** Определение размера среднемесячной заработной заместителя руководителя, работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

**58.** Должностной оклад заместителя заведующего Учреждением на 10—70 процентов ниже минимального оклада (должностного оклада) заведующего Учреждением.

**59.** Заместителю заведующего Учреждением устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

**60.** Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, их размерах, заместителю заведующего принимается заведующим Учреждением.

Приложение № 1 к Положению

Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала и размеры окладов

| Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Минимальный размер должностного оклада, руб. |
|---|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | Первый | Младший воспитатель* | 22500 |
| | Второй | Диспетчер образовательного учреждения | 22500 |

Приложение № 2 к Положению

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов

| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, установленный в ДОУ |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| Первый | Грузчик | 12974 |
| | Кастелянша | 10769 |
| | Дворник | 11990 |
| | Подсобный рабочий* | 10453 |
| | Уборщик служебных помещений, | 9543 |
| | Кладовщик | 13967 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| Первый | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 9260 |

| | | |
|---|---|---|
| | Повар* | 21284 |

*За выполнение подсобным рабочим, поваром особо важных для функционирования организации работ к минимальному размеру должностного оклада применяется абсолютное повышение в размере 3500,00 рублей, которое образует новый размер должностного оклада:

- приготовление блюд для детей с аллергической реакцией;
- повышение (подтверждение) квалификационного разряда;
- освоение дополнительных теоретических и практических знаний в области кулинарного и кондитерского искусства на курсах повышения квалификации.

Приложение № 3 к Положению

Размеры окладов (должностных окладов)
по квалификационным уровням квалификационной группы должностей педагогических работников

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Минимальный размер должностного оклада, руб. | Размер должностного оклада, установленный в ДОУ |
|---|---|---|---|
| Первый | Инструктор по физической культуре (без квалификационной категории) | 7905 | 19328 |
| | Инструктор по физической культуре ( соответствие занимаемой должности) | 7905 | 21260 |
| | Инструктор по физической культуре (I квалификационная категория) | 7905 | 23193 |
| | Инструктор по физической культуре (высшая квалификационная категория) | 7905 | 24159 |
| | Музыкальный руководитель (без квалификационной категории) | 7905 | 19328 |
| | Музыкальный руководитель (Соответствие занимаемой должности) | 7905 | 21193 |
| | Музыкальный руководитель (I квалификационная категория) | 7905 | 23193 |
| | Музыкальный руководитель (высшая квалификационная категория) | 7905 | 24159 |
| | Педагог психолог (без квалификационной категории) | 7905 | 20505 |
| | Педагог психолог (Соответствие занимаемой должности) | 7905 | 22555 |
| | Педагог психолог (1 квалификационная категория | 7905 | 24606 |
| | Педагог психолог (высшая квалификационная категория) | 7905 | 25631 |
| Второй | Педагог дополнительного образования | 8570 | 13453 |
| Третий | Воспитатель (без квалификационной категории) | 8570 | 23456 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Воспитатель<br>(I квалификационная категория) | 8570 | 32779 |
| | Воспитатель<br>(высшая квалификационная категория) | 8570 | 34145 |

Приложение № 3 к Положению

Минимальные размеры должностных окладов служащих Учреждения»:

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер должностного оклада, установленный в ДОУ |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| Первый | Делопроизводитель | 22500 |
| | Инженер-энергетик | 8542 |

«Размер оплаты труда заведующего хозяйством»

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер должностного оклада, установленный в ДОУ |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| Второй | Заведующий хозяйством | 29047 |

*Приложение № 5 к Положению*

## Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

| **1. Заместителю заведующего по воспитательной и методической работе** | | |
|---|---|---|
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, информационная открытость ДОО*** | |
| 1.1 | Организация работы по договорам социального партнерства *за каждый договор* | 3 |
| 1.2 | Разработка и реализация программ для обучения детей - инвалидов | 10 |
| 1.3 | Выполнение функции ответственного за информационный обмен и организационные вопросы по аттестации педагогических кадров *оформление документации*<br>*подготовка к аттестации до двух педагогов*<br>*подготовка к аттестации трех и более педагогов* | 3<br>3<br>5 |
| 1.4 | Исполнение обязанностей в период кратковременного отсутствия заведующего Учреждением | 10 |

| | | |
|---|---|---|
| 1.5 | Оказание дополнительных (бесплатных) образовательных услуг<br>*за каждую услугу* | 5 |
| 1.6 | Стабильность работы в отчетный период | 5 |
| 1.7 | наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности Учреждения на ее официальном сайте (в соответствии с пунктом 2 ст.29, и пунктом 2 статьи 30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» | 5 |
| **2** | ***Выплаты за качество выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** | |
| 2.1 | Разработка и реализация собственных образовательных проектов<br>*за каждый образовательный проект*<br>*за каждый цифровой проект* | <br>2<br>3 |
| 2.2 | Согласование образовательных проектов, составленных педагогами<br>*за каждый образовательный проект*<br>*за каждый цифровой проект* | <br>1<br>1 |
| 2.3 | Результативность организации подготовки педагогами воспитанников к участию в конкурсных мероприятиях уровня<br>*городского*<br>*районного*<br>*победитель*<br>*призер*<br>*участник* | <br>3<br>2<br>3<br>2<br>1 |
| 2.4 | Качественная организация образовательного процесса в Учреждении *отсутствие замечаний руководителя* | 3 |
| 2.5 | Участие в методических мероприятиях (педагогические чтения, психолого-педагогические семинары, теоретические и научно-практические конференции, мастер-классы, педагогические и методические советы, конкурсы профессионального мастерства, школы передового опыта и другие) на уровне<br>*детского сада*<br>*района*<br>*города*<br>*области, региона, РФ* | <br>1<br>2<br>3<br>5 |
| 2.6 | Участие в профессиональных методических объединениях<br>(рабочие группы, творческие микрогруппы, проектные команды, лаборатории, консилиумы, ассоциации педагогов, сетевые сообщества, консультационные центры, и другие) *за каждое* | 3 |
| 2.7 | Участие в конкурсах профессионального мастерства<br>*детского сада*<br>*района*<br>*города*<br>*области, региона, РФ* | <br>1<br>5<br>7<br>10 |
| 2.8 | Организация и контроль опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности в условиях базовых экспериментальных площадок | 7 |
| 2.9 | Публикация статей, методических материалов и разработок уровня<br>*за каждую публикацию в журналах, сборниках*<br>*федерального,*<br>*регионального, городского*<br>*за каждый методический материал, разработку, размещенную в Интернет* | <br><br>5<br>3<br>1 |
| 2.10 | Результаты проверок органов надзора и контроля: МОПОСО, Управления образования, Госпожнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д.<br>- имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушении | <br><br>10 |
| 2.11 | Предоставление информации на сайт Учреждения<br>*за каждую публикацию, материал* | 3 |
| 2.12 | Подготовка и проведение массовых мероприятий, исполнение ролей<br>*за каждую роль* | 3 |
| 2.13 | Высокая степень вариативности развивающей предметно-пространственной среды<br>*предметное содержание среды*<br>*пространственная организация и изменения, вносимые в среду* | <br>3<br>5 |
| 2.14 | Контроль своевременного ведения документации педагогов<br>*отсутствие замечаний руководителя* | 3 |
| 2.15 | Образцовое содержание рабочего места и закрепленных помещений<br>*отсутствие замечаний руководителя* | 5 |
| 2.16 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений | 3 |
| 2.17 | Разработка и реализация программ для обучения детей - инвалидов | 5 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет* | <br>1<br>3 |

| | | |
|---|---|---|
| | *10 и более* | 5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без ограничений* |
| | **2. Педагогическим работникам** | |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | ***Количество баллов*** |
| 1.2 | Работа в группе для детей в возрасте от 3 до 4 лет (сложность и напряженность работы с детьми данного возраста)<br>*воспитатели*<br>*специалисты* | <br>4<br>3 |
| 1.3 | Создание условий для детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, дети - инвалиды) в *группах общеразвивающей направленности* | 5 |
| 1.4 | Работа по устранению задолженности по родительской плате за присмотр и уход<br>*100% оплата* | 5 |
| 1.5 | Участие в профессиональных методических объединениях (рабочие группы, творческие микрогруппы, проектные команды, лаборатории, консилиумы, ассоциации педагогов, сетевые сообщества, консультационные центры, и другие) | 3 *за каждое* |
| 1.6 | Личное участие в конкурсах профессионального мастерства<br>городского уровня<br>*победитель- лауреат- участник*<br>районного уровня<br>*победитель- лауреат- участник* | 20 – 15 – 10 соответственно<br>10 – 8 – 5 соответственно |
| 1.7 | Участие в опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности в условиях базовой экспериментальной площадки, городского «пилотного» проекта | 5 |
| 1.8 | Публикация статей, методических материалов и разработок *в* журналах, сборниках<br>*федерального уровня*<br>*регионального, городского уровня* | за каждую<br>7<br>5 |
| 1.9 | Подготовка и проведение массовых мероприятий | 5 |
| 1.10 | Исполнение ролей | за каждую 2 |
| 1.11 | Предоставление педагогического опыта (педагогические чтения, психолого-педагогические семинары, теоретические и научно-практические конференции, мастер-классы, педагогические и методические советы, школы передового опыта и другие)<br>*на уровне Учреждения*<br>*на уровне района*<br>*на уровне города*<br>*на уровне области, региона, РФ* | <br>2<br>5<br>10<br>15 |
| 1.12 | Стабильность работы в отчетный период | 3 |
| 1.12 | Деятельность в составе рабочей группы, комиссии и др. | 1 за каждый |
| **2** | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | |
| 2.1 | Стабильная посещаемость воспитанников, низкие показатели заболеваемости<br>*отсутствуют менее 20%* | 2 |
| 2.2 | Отсутствие травматизма детей | 5 |
| 2.3 | Качественное осуществление образовательного процесса<br>*отсутствие зам. зав. по ВМР, руководителя, администрации Учреждения надзорных органов* | 5 |
| 2.4 | Качественное и своевременное ведение документации педагогов<br>*отсутствие замечаний руководителя, зам. зав. по ВМР* | 5 |
| 2.5 | Качественная подготовка воспитанника (ов) к участию в конкурсных мероприятиях<br>городского уровня<br>*победитель- лауреат- участник*<br>районного уровня<br>*победитель- лауреат- участник* | <br>10 – 7 – 5 соответственно |

| | | |
|---|---|---|
| | | 5 – 3 – 2 соответственно |
| 2.6 | Высокая доля вовлеченности родителей, участвующих в родительских собраниях и других массовых мероприятиях для родительской общественности<br>*свыше 80%* | 3 |
| 2.7 | Оказание качественной помощи наставника молодому специалисту<br>*за каждый согласованный и реализуемый план работы на месяц с молодым специалистом* | 5 |
| 2.8 | Высокая степень вариативности, развивающей предметно - пространственной среды<br>*предметное содержание среды*<br>*пространственная организация и изменения, вносимые в среду*<br>*оформление других помещений детского сада* | <br>3<br>5<br>3 |
| 2.9 | Образцовое содержание закрепленных помещений<br>*отсутствие замечаний администрации детского сада, Учреждения, надзорных органов* | 5 |
| 2.10 | Качественное выполнение поручений руководителя<br>*однократно*<br>*многократно* | <br>1<br>5 |
| 2.11 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений | 5 |
| 2.12 | Качественная работа с участниками образовательных отношений, направленная на увеличение количества детей, посещающих платные образовательные услуги<br>*100 % детей группы посещают ПОУ* | 10 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>2<br>3 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год*** | *без ограничений* |
| | **3. Младшим воспитателям** | |
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | |
| 1.1 | Увеличение объема работ, связанного с профилактическими мероприятиями по предупреждению заболеваемости воспитанников (сезонные, карантин) | 3 |
| 1.2 | Работа в группе для детей в возрасте от 3 до 4 лет<br>(сложность и напряженность работы с детьми данного возраста) | 3 |
| 1.3 | Работа в группе с фактически превышенной посещаемостью обучающихся более 25 человек<br>*за каждого обучающегося* | 1 |
| 1.4 | Стабильность работы в отчетный период | 5 |
| **2** | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | |
| 2.1 | Стабильная посещаемость воспитанников,<br>низкие показатели заболеваемости<br>*отсутствуют менее 20%* | 2 |
| 2.2 | Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя<br>*однократное*<br>*многократное* | <br>1<br>5 |
| 2.3 | Образцовое содержание рабочего места<br>*отсутствие замечаний руководителя* | 5 |
| 2.4 | Высокий уровень трудовой дисциплины<br>*отсутствие замечаний руководителя* | 3 |
| 2.5 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций<br>участников образовательных отношений | 2 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>3<br>5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без* |

| | | |
|---|---|---|
| | | *ограничений* |
| | **4. Делопроизводителю** | |
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | |
| 1.1 | Использование оргтехники для сокращения времени ведения делопроизводства | 5 |
| 1.2 | Использование компьютерного программного обеспечения (включая текстовые редакторы), предназначенного для быстрого сбора, обработки информации | 10 |
| 1.3 | Размещение информации на сайте ГМУ (*bus.gov*) | 5 |
| 1.4 | Стабильность работы в отчетный период | 5 |
| **2.** | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | |
| 2.1 | Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя<br>*однократное*<br>*многократное* | <br>3<br>5 |
| 2.2 | Образцовое содержание закрепленного помещения<br>*отсутствие замечаний* | 5 |
| 2.3 | Высокий уровень трудовой дисциплины<br>*отсутствие замечаний* | 3 |
| 2.4 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций<br>участников образовательных отношений | 5 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>3<br>5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без ограничений* |
| | **5. Заведующему хозяйством** | |
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | |
| 1.1 | Участие в проведении ремонтных работ<br>(с затратой собственных физических сил)<br>*площадь до 20 м2*<br>*площадь свыше 20 м2*<br>*площадь свыше 60 м2* | <br>1<br>10<br>15 |
| 1.2 | Работа в ДОУ в нерабочие дни для устранения аварийных ситуаций | 10 |
| 1.3 | Предоставление информации о расходе электроэнергии в организацию, обслуживающую Учреждение по договору электроснабжения | 10 |
| 1.4 | Оформление, отправка в соответствии с установленным графиком сведений в информационную систему «Автоматизированная идентификационная система» (АИС) для мониторинга энергоэффективности и другие организации по требованию вышестоящих организаций | 10 |
| 1.5 | Использование технических средств и программного обеспечения<br>*за каждую программу*<br>*(модуль программы «Парус»)*<br>*«Табель учета рабочего времени сотрудников»*<br>*программа «Диадок»*<br>*программа «Меркурий»*<br>*другие программы* | 3 |
| 1.6 | Стабильность работы в отчетный период | 5 |
| 1.7 | Организация, учет и контроль прохождения медосмотров работников | 5 |
| 1.8 | Организация, учет и контроль вакцинации работников<br>в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок | 5 |
| **2** | ***Выплаты за качество выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** | |
| 2.1 | Качественное энергосбережение: соблюдение сезонных тарифов экономических показателей водо-, энерго-, теплопотребления в отчетном периоде | 5 |
| 2.2 | Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя | 5 |
| 2.3 | Соблюдение сроков поверки и регламента приборов учета | 5 |
| 2.4 | Своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| 2.5 | Качественное ведение отчетно-учетной документации<br>*отсутствие замечаний руководителя* | 5 |
| 2.6 | Образцовое содержание рабочего места<br>*отсутствие замечаний руководителя* | 5 |
| 2.7 | Качественный контроль выполнения должностных обязанностей МОП<br>*отсутствие замечаний руководителя* | 5 |
| 2.8 | Высокий уровень трудовой дисциплины<br>*отсутствие замечаний руководителя* | 3 |
| 2.9 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций | 2 |
| 2.10 | Создание доступной среды для обучения детей - инвалидов | 5 |
| 2.11 | Результаты проверок органов надзора и контроля: МОПОСО, Управления образования, Госпожнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д. - имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушения | 10 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>3<br>5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без ограничений* |
| | **6. Кладовщику** | |
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | |
| 1.1 | Разработка меню для детей с аллергической реакцией<br>*за каждого ребенка* | 2 |
| 1.2 | Использование технических средств и программного обеспечения<br>*за каждую программу*<br>*«Составление меню» (модуль программы «Парус»)*<br>*«Табель учета посещаемости воспитанников» (модуль программы «Парус»)*<br>*«Табель учета питания сотрудников» (модуль программы «Парус»)*<br>*Другие программы* | 3 |
| 1.3 | Стабильность работы в отчетном периоде | 3 |
| **2** | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | |
| 2.1 | Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя<br>*однократное*<br>*многократное* | <br>1<br>3 |
| 2.2 | Образцовое содержание складских помещений<br>*отсутствие замечаний* | 5 |
| 2.3 | Высокий уровень трудовой дисциплины<br>*отсутствие замечаний* | 3 |
| 2.4 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций | 2 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>3<br>5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без ограничений* |
| | **7. Инженеру-энергетику** | |
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | ***Количество баллов*** |
| 1.1 | Работа в условиях труда, отличающиеся от нормальных:<br>экстренный выход на работу с целью устранения аварийных ситуаций | 15 |
| 1.2 | Обеспечение выполнения предписаний «Энергонадзора» и «Энергосбыта» в установленные сроки | 15 |
| 1.3 | Своевременное устранений аварий и отказов в работе электроустановок. | 5 |
| 1.4 | Осуществление технического взаимодействия с городскими службами по вопросам | 5 |

| | | |
|---|---|---|
| | электроснабжения учреждения | |
| 1.5 | Работа без несчастных случаев от поражения электрическим током | 5 |
| 1.6 | Стабильность работы в отчетный период | 5 |
| **2.** | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | |
| 2.1 | Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя<br>*однократное*<br>*многократное* | <br>3<br>5 |
| 2.2 | Образцовое содержание закрепленных помещений<br>*отсутствие замечаний* | <br>5 |
| 2.3 | Высокий уровень трудовой дисциплины<br>*отсутствие замечаний* | <br>3 |
| 2.4 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений | 2 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>3<br>5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без ограничений* |
| | **8. Поварам, подсобному рабочему** | |
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | |
| 1.1 | Приготовление пищи для детей с аллергической реакцией<br>*за каждого ребенка* | <br>1 |
| 1.2 | Первичная обработка овощей, заложенных по меню | 1 |
| 1.3 | Стабильность работы в отчетный период | 5 |
| **2.** | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | |
| 2.1 | Высокая оценка бракеражной комиссией органолептических* показателей приготовленной пищи | 3 |
| 2.2 | Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя<br>*однократное*<br>*многократное* | <br>1<br>5 |
| 2.3 | Образцовое содержание пищеблока<br>*отсутствие замечаний* | <br>5 |
| 2.4 | Высокий уровень трудовой дисциплины<br>*отсутствие замечаний* | <br>3 |
| 2.5 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений | 2 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>3<br>5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без ограничений* |
| | **9. Кастелянше** | |
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | |
| 1.1 | Пошив штор, праздничных костюмов, спецодежды для работников детского сада и др. | 10 |
| 1.2 | Контроль соблюдения правил эксплуатации выдаваемого мягкого инвентаря, спецодежды, спецобуви, съемного инвентаря | 5 |
| 1.3 | Стабильность работы в отчетный период | 5 |
| **2.** | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | |
| 2.1 | Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя<br>*однократное*<br>*многократное* | <br>3<br>5 |
| 2.2 | Образцовое содержание закрепленных помещений<br>*отсутствие замечаний* | <br>5 |
| 2.3 | Высокий уровень трудовой дисциплины<br>*отсутствие замечаний* | <br>3 |
| 2.4 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| | ситуаций участников образовательных отношений | |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>3<br>5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без ограничений* |
| **10. Уборщикам служебных помещений** | | |
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | |
| 1.1 | За увеличение объема работ: во время ремонтных работ,<br>в период карантинов, в осенне – весенний период, в период проведения массовых мероприятий | 10 |
| 1.3 | Стабильность работы в отчетный период | 5 |
| **2.** | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | |
| 2.1 | Сохранность и ремонт вверенного инвентаря детского сада<br>*сохранность инвентаря*<br>*ремонт инвентаря* | <br>3<br>5 |
| 2.2 | Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя<br>*однократное*<br>*многократное* | <br>3<br>5 |
| 2.3 | Образцовое содержание закрепленных помещений<br>*отсутствие замечаний* | <br>5 |
| 2.4 | Высокий уровень трудовой дисциплины<br>*отсутствие замечаний* | <br>3 |
| 2.5 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений | 2 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>3<br>5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без ограничений* |
| **11. Рабочему по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений** | | |
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | |
| 1.1 | Проведение мелкого ремонта мебели | 5 |
| 1.2 | Стабильность работы в отчетный период | 5 |
| **2** | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | |
| 2.1 | Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя<br>*однократное*<br>*многократное* | <br>3<br>5 |
| 2.2 | Образцовое содержание закрепленных помещений<br>*отсутствие замечаний* | <br>5 |
| 2.3 | Высокий уровень трудовой дисциплины<br>*отсутствие замечаний* | <br>3 |
| 2.4 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений | 2 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>3<br>5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без ограничений* |
| **12. Дворнику** | | |
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | |
| 1.1 | Сезонное увеличение объема работ (листва, снег) | 10 |
| 1.2 | Уборка прилегающей территории<br>на расстоянии 2 метра от забора | 3 |

| | | |
|---|---|---|
| 1.3 | Стабильность работы в отчетный период | 5 |
| **2** | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | |
| 2.1 | Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя<br>*однократное*<br>*многократное* | <br>3<br>5 |
| 2.2 | Образцовое содержание закрепленной территории<br>*отсутствие замечаний* | <br>5 |
| 2.3 | Высокий уровень трудовой дисциплины<br>*отсутствие замечаний* | <br>3 |
| 2.4 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений | 2 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>3<br>5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без ограничений* |
| | **13. Грузчику** | |
| | **Показатели и критерии** *(Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)* | *Кол-во баллов* |
| **1** | ***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | |
| 1.1 | Соблюдение технологии выполнения погрузочно-разгрузочных работ | 5 |
| 1.2 | Выполнение внутренней переработки грузов: сортировку, укладку, переноску, перевеску и т.п. грузов вручную с применением простейших погрузочно-разгрузочных приспособлений | 5 |
| 1.3 | Стабильность работы в отчетный период | 5 |
| **2** | ***Выплаты за качество выполняемых работ*** | |
| 2.1 | Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя<br>*однократное*<br>*многократное* | <br>3<br>5 |
| 2.2 | Образцовое содержание закрепленной территории<br>*отсутствие замечаний* | <br>5 |
| 2.3 | Высокий уровень трудовой дисциплины<br>*отсутствие замечаний* | <br>3 |
| 2.4 | Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений | 2 |
| **3** | ***Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет***<br>*3-5 лет*<br>*5-10 лет*<br>*10 и более* | <br>1<br>3<br>5 |
| **4** | ***Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.*** | *без ограничений* |

## Глава 13. Заключительные положения

**60.** Функции участников управления Учреждением при назначении выплат:

- Общее собрание работников утверждает локальные акты, содержащие критерии, по которым осуществляется назначение выплат, производится экспертиза деятельности дошкольного учреждения и педагогического состава, регламентируются различные процессы жизнедеятельности детского сада;
- Профсоюзный комитет контролирует целесообразность расходования средств, вносит свои предложения по назначению выплат, согласует назначение и систему выплат;
- Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения определяет размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, соблюдая механизм установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.
- Педагогический совет Учреждения, Совет Учреждения вносят свои предложения по назначению выплат, участвуют в проведении мониторинга и экспертизы итогов деятельности;

- Администрация Учреждения организует текущий и итоговый контроль и анализ деятельности коллектива, проведение мониторинга, вносит свои предложения по назначению выплат;
- Заведующий Учреждением организует и контролирует мероприятия, связанные с назначением выплат работникам детского сада, осуществляет координацию деятельности различных органов управления детского сада по данному направлению, издает соответствующие приказы по дошкольному учреждению, вносит свои предложения по назначению выплат.

**61.** В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда заведующий Учреждением несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**62**. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий Учреждением вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

**63**. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 266592536671298867531651571396054376186336389022

Владелец Кречетова Елена Алексеевна

Действителен С 08.04.2024 по 08.04.2025