

Приложение к
приказу от 16.01.2025 г.
№ 05а 0/9

Председатель
первичной профсоюзной
организации работников
_____ О.И.Величина

подпись

« 16 » 01 2025 г.

Утверждаю
Директор
МАДОУ детский сад «Солнышко»
_____ Е. В. Белоусова

подпись

« 16 » 01 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад комбинированного вида
«Солнышко»**

Утверждено на общем собрании работников
МАДОУ детский сад «Солнышко»
протокол № 19 от 25.12. 2024 года

Глава 1. Общие положения.

1. Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида «Солнышко» (далее – учреждение).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ (с изм.). «Об образовании в Российской Федерации».

В Положении учтены:

2.1. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.2. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

2.3. Постановление Министерства труда РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. №216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.5. Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. №708-ПП (с изм.) «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области».

2.6. Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих».

2.9. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2.10. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (с изм.).

2.11. Федеральный закон от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изм.).

2.12. Приказ Минпросвещения России от 01.07.2021г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

2.13. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Верх-Нейвинский, утвержденного Постановлением администрации городского округа Верх-Нейвинский от 28.10.2016г. № 428а в редакции от 30.03.2017г. № 84.

2.14. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024г., утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023г., протокол № 11.

2.15. Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2024-2026гг. (утв. Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ 11.01.2024г.)

2.16. Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 08.08.2023 N 919-Д (с изм.) «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области»

3. Заработная плата работников МАДОУ детский сад «Солнышко» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается трудовыми договорами в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается работодателем в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета городского округа Верх-Нейвинский на предоставление субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием МАДОУ детский сад «Солнышко» в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем муниципальной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной муниципальной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

8. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципальной организации, должны определяться в соответствии с уставом муниципальной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992г. №15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022г. №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура

должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда.

9. Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих;
- [номенклатуры](#) должностей;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих ([ЕКС](#)) или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024г.

• мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа организации.

10. При определении размера оплаты труда работников образовательного учреждения учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;
- объемы учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

11. Заработная плата работников образовательного учреждения предельными размерами не ограничивается.

12. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

При обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы учреждение производит индексацию заработной платы, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными локальными правовыми актами федерального, регионального и местного уровня. Индексации подлежат следующие выплаты: тарифные ставки, оклады. Условия об индексации оплаты труда вносятся в трудовой договор.

При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 12 настоящего Положения на изменение заработной платы 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. Руководители образовательного учреждения:

- проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;
- несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

14. Педагогическая работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

15. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или Совета учреждения, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательного учреждения.

17. Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленного в главе №5 настоящего положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленного в главе №6 настоящего положения.

18. Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательное учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения 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.

20. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

21. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам учреждения, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательных организациях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

22. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов.
- 3) работникам, имеющим соответствие занимаемой должности, подтвердившим её до 01.09.2023г. – на 10 процентов

В случае перевода (приема) работника на педагогическую должность по которым совпадают должностные обязанности при реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования ему повышается ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности на срок не более двух лет с учетом требований к аттестации педагогических работников согласно следующему перечню:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность педагогических работников, по которым ставки заработной платы повышаются
Учитель, преподаватель	Воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог; Учитель-логопед	Учитель-логопед; Учитель-дефектолог; Воспитатель
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования

23. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ним сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов,

ставок заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за ним сохраняется повышение к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- призыв работника в ряды Вооруженных сил России;
- нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- увольнения в связи с сокращением численности или штата работников;
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

Сохранение выплат и сохранение повышенных размеров должностных окладов, ставок заработной платы в течение года осуществляется на основании приказа по учреждению с приложением к нему заявления работника и подтверждающих документов.

24. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), перешел на педагогическую работу в другую образовательную организацию, указанное повышение устанавливается на уменьшенный на время педагогической работы в предыдущей образовательной организации срок.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3 - 5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в случае продолжения ими педагогической деятельности.

25. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 24 было

установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные Силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 24 в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

26. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 21, 22 настоящего Положения.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

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

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

29. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

30. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала *устанавливаются, согласно таблицы № 1 настоящего Положения.*

таблица № 1

Профессиональная квалификационная группа должностей

работников учебно-вспомогательного персонала.

Квалификационные уровни Наименование должности	Квалификационные требования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень младший воспитатель	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики.	12 064

31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой 5, главой 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда педагогических работников.

32. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №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 11.05.2016г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

33. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

34. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам *устанавливаются согласно таблицы № 2 настоящего Положения.*

Таблица №2

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Квалификационные уровни Наименование должности	Квалификационные требования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень инструктор по	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное	17735

физической культуре	образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы.	
1 квалификационный уровень музыкальный руководитель	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы.	17735
3 квалификационный уровень педагог- психолог	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы.	20194
3 квалификационный уровень воспитатель	Высшее профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее двух лет.	19052
4 квалификационный уровень старший воспитатель	Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее двух лет.	26006
4 квалификационный уровень учитель-логопед (логопед)	Высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требования к стажу работы.	19699

35. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы локальным актом образовательного учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с пунктом 21, 22 настоящего Положения.

36. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

37. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными

контрактами) и должностными инструкциями.

38. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации осуществляющих образовательную деятельность». Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения регламентируется приказом министерства образования, и науки РФ 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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается:

- за 20 часов педагогической работы в неделю учителям – логопедам;
- за 24 часа педагогической работы в неделю музыкальным руководителям;
- за 25 часов педагогической работы в неделю воспитателям групп компенсирующей направленности;
- за 30 часов педагогической работы в неделю инструктору по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям, педагогу- психологу, старшему воспитателю;

Не считается совместительством и не требует заключения трудового договора работа сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

Порядок определения оплаты труда служащих.

39. Минимальные 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 РФ от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

40. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

41. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения устанавливаются согласно таблицы № 3 настоящего Положения.

таблица № 3

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни наименования должности	Квалификационные требования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень делопроизводитель	Общее среднее образование и стаж в работе в должности делопроизводства.	15271
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		

2 квалификационный уровень заведующий хозяйством	Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее одного года или общее среднее образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее трех лет.	19064
3 квалификационный уровень заведующий производством (шеф-повар)	Высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее трех лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее пяти лет.	13449
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
бухгалтер	Высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж финансово-хозяйственной работы не менее двух лет.	19366
специалист по охране труда	Высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требования к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы техника первой категории не менее трех лет.	14049
инженер – программист (программист)	Высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требования к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы техника первой категории не менее трех лет.	14049
специалист по кадрам	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование и стаж работы не менее пяти лет.	18632
специалист по закупкам	Среднее профессиональное образование Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок	21669
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория.	21669
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория.	21669
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий».	23381

Порядок определения оплаты труда медицинских работников.

42. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников образовательных учреждений

устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

43. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

44. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников образовательных учреждений устанавливаются согласно таблицы № 4 настоящего Положения.

таблица № 4

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников.**

Квалификационные уровни наименование должностей	Квалификационные требования	минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень медицинская сестра	Среднее медицинское образование по специальности «сестринское дело».	18123
3 квалификационный уровень медицинская сестра по физиотерапии	Среднее медицинское образование и специальная подготовка на физиоаппаратах.	18123
3 квалификационный уровень медицинская сестра по массажу	Среднее медицинское образование по специальности «сестринское дело» и специальная медицинская подготовка по детскому массажу.	18123
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень врачи специалисты (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням)	Высшее профессиональное образование	22744

45. Примечание. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы локальным актом образовательного учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию медицинским работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с пунктом 22, 23 настоящего Положения.

**Порядок определения оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

46. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

47. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5и 6 настоящего Положения.

48. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих учреждения установлены в таблице № 5 настоящего Положения.

таблица № 5

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кастелянша, уборщик служебных помещений, грузчик, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник, сторож	15 090
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея	15 873
2 квалификационный уровень	повар	16 435

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

49. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

50. Оплата труда заместителя директора и главного бухгалтера включает в себя:

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

51. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается учредителем исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

52. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации при финансировании из бюджета субъекта Российской Федерации, при финансировании из местного бюджета размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

53. Для заместителей руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителю руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательного учреждения.

54. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с главой 5 настоящего Положением в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 5. Компенсационные выплаты.

55. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

56. Для работников образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

57. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается за работу в тяжелых и вредных условиях труда до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и на основании специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Перечень рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями труда закрепляется в коллективном договоре учреждения.

59. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере:

-15% - для организаций образования, обособленных структурных подразделений организаций на основании Постановления Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 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».

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

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

62. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях:

- увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за проведение работы по дополнительным образовательным программам.

- за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставникам) производить доплату в размере 10% от ставки заработной платы.

63. Сверхурочная работа компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключение случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет производится исходя из размера заработной платы (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты) за час работы определяется путем деления заработной платы (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

64. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

65. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

Расчет повышенной оплаты производится исходя из размера заработной платы (оклад,

компенсационные и стимулирующие выплаты) за час работы определяется путем деления заработной платы (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

66. За работу в группах компенсирующей направленности, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы – образовательные программы дошкольного образования устанавливаются доплаты к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы в следующих размерах:

№ п/п	Должность	Размер доплаты
1	Воспитатель	15 %
2	Музыкальный руководитель	15 %
3	Педагог-психолог	15 %
4	Младший воспитатель	15 %
5	Инструктор по физической культуре	15 %

Примечание: доплата производится за часы непосредственной работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

67. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

68. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

69. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера.

70. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

71. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

72. 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.

73. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;

3) по итогам работы в виде премиальных выплат.

74. Основанием для начисления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы являются показатели эффективности деятельности работника в соответствии с приложением №2 к Положению об оплате труда.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок приказом по Учреждению.

Оценка эффективности деятельности работников по итогам работы определяется комиссией Учреждения по стимулированию и фиксируется в протоколе.

Выплаты стимулирующего характера устанавливается с учетом объективных условий осуществления трудовой деятельности в соответствии с набранным количеством баллов по показателям эффективности деятельности.

75. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

76. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

77. 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 образовательного учреждения, трудовым договором.

78. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательного учреждения.

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются:

- 1) выполнение особо важных и срочных работ;
- 2) обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех видов систем учреждения;
- 3) за работу без листов нетрудоспособности;
- 4) за работу в группе, превышающей плановую наполняемость более 100%;
- 5) достижение значимых для учреждения (структурного подразделения) персональных производственных результатов, связанных с выполнением основных обязанностей;
- 6) другие условия, не предусмотренные данным положением.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются из экономии по фонду оплаты труда учреждения по итогам за месяц, квартал, полугодие, год. Размер, порядок и условия их применения определяются директором. Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваться по ходатайству Совета учреждения, комитета профсоюза, заместителя директора, специалистов учреждения.

79. В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня дошкольного работника;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением об оплате труда образовательного учреждения, локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

80. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

81. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

82. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

83. Материальная помощь выплачивается в случае:

1) смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;

2) вступления работника в брак на основании свидетельства о браке;

3) рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;

4) наступления непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств, при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.).

Материальная помощь на другие цели выплачивается только за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

84. Максимальный размер материальной помощи за счет бюджетных ассигнований не должен превышать двух должностных окладов в год.

85. Работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением средней заработной платы по основному месту работы в следующих случаях:

1) смерти родственников, (1 линии) – 3 дня, (2 линии) – 1 день;

2) собственной свадьбы (для вступающих в брак впервые), свадьбы детей – 1 день;

3) проводов ребенка в первый класс (предоставляется одному из родителей, работающих в данном учреждении) – 1 день;

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются при наличии экономии средств ФОТ.

86. Размер стимулирующих выплат может быть снижен в соответствии с показателями эффективности деятельности:

1) педагогических работников (Приложение №2 к Положению об оплате труда);

2) заместителя директора, главного бухгалтера (Приложение №3 к Положению об оплате труда).

3) работников учреждения (за исключением заместителя директора, главного бухгалтера, педагогических работников) (Приложение №4 к Положению об оплате труда).

87. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

87.1. 100 % лишение стимулирующих выплат:

- привлечение работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей;

- однократного грубого нарушения работником должностных обязанностей;

- однократного грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка

учреждения;

- отказа или несвоевременного прохождения медицинского осмотра;
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин) более 4 часов или появления на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- временного отстранения от работы;
- причинение материального ущерба учреждению;
- за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

87.2 Понижение стимулирующих выплат на 50% в случае:

- привлечение работника к дисциплинарной ответственности в виде объявления замечания;
- однократного (не грубого) нарушения работником должностных обязанностей;
- однократного (не грубого) нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;
- несвоевременное оформление документа о предоставлении дополнительного дня отдыха;
- неисполнение приказов и распоряжений руководителя, в том числе устных;
- за нарушение корпоративной этики.

87.3. Во всех остальных случаях лишение (уменьшение) стимулирующих выплат производится в зависимости от тяжести проступка по решению руководителя учреждения, а также Совета Учреждения.

88. Стимулирующие выплаты работникам не образуют новые оклады (ставки заработной платы) и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

Глава 7. Заключительные положения.

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

90. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

91. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением 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.

92. Изменения и дополнения в Положение об оплате труда вносятся Советом МАДОУ путем издания совместных решений (протокол) с учетом мнения профсоюзной организации.

93. Изменения и дополнения в Положение об оплате труда вступают в силу со дня подписания их сторонами, если иное не предусмотрено совместным решением (протоколом).

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательном учреждении МАДОУ детский сад «Солнышко», расположенного в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа)

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, младший воспитатель, помощник воспитателя, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений государственной организации Свердловской области (далее - структурные подразделения):
 - заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями;
 - старший мастер;
 - директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;
 - заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
 - заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);
 - начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;
 - начальник отдела;
 - главный диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):
 - архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, техник по защите информации, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер по ремонту, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер по защите информации, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, менеджер по персоналу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт.
5. Должности медицинских и фармацевтических работников (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"):
 - инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врачи-специалисты.
6. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
 - заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культорганизатор;
 - библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор, аккомпаниатор-концертмейстер, художник-гример, художник по свету, художник-декоратор, художник-постановщик, художник-конструктор, художник-фотограф;

- главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер, заведующий отделом (сектором) музея.

*Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ детский сад «Солнышко»*

Показатели эффективности деятельности педагогических работников.

Оценка эффективности деятельности воспитателей дошкольных групп

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в том числе проектной деятельности, разработка методик	Проведение мероприятий в рамках инновационной деятельности, дополнительного проекта на уровне муниципального социума и выше	2
		Проведение мероприятий в рамках дополнительного проекта на уровне ДОУ	2
		Разработка методик	1
		Итого максимально	5
2.	Индивидуальная работа с детьми	Работа с детьми «группы риска»	3
		Работа с одаренными детьми	3
		Итого максимально	6
3.	Умение выстраивать партнёрское взаимодействие с родителями для решения образовательных задач, использование современных эффективных форм работы, высокий уровень решения конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб	отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	3
		Наличие жалоб, конфликтных ситуаций	0
		Итого максимально	3
4.	Участие педагогов и (или) воспитанников в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Федерация, область	2
		муниципалитет, учреждение	1
	наличие призовых мест	Федерация, область	2
		муниципалитет, учреждение	1
		Итого максимально	6
5.	Мероприятия, направленные на сохранение, укрепление здоровья детей, отсутствие травматизма	Проведение мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей	2
		Отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	1
		Отсутствие травматизма	1
		Итого максимально	4
6.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей и общественности	наличие	3
		отсутствие	0
		Итого максимально	3
7.	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе, при организации и проведении открытых занятий, мероприятий, наличие выступлений на педсоветах, метод объединениях, семинарах, конференциях, форумах, внедрении и демонстрация опыта педагогов на уровне ДОУ, муниципалитета, подготовка материалов для публикации на сайте ДОУ, группах WhatsApp	Использование в образовательном процессе	1
		Сайт ДОУ	1
		Группа WhatsApp	1
		Итого максимально	3
Итого			30

Оценка эффективности деятельности воспитателей групп раннего возраста

Оценка эффективности деятельности воспитателей групп раннего возраста			
№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Создание условий для успешной адаптации вновь поступающих детей, использование здоровьесберегающих технологий	отсутствие тяжелой формы адаптации	4
		наличие тяжелой формы	0
		создание условий, использование технологий	2
		Итого максимально	6
2.	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в том числе проектной деятельности, разработка методик	Проведение мероприятий в рамках инновационной деятельности, дополнительного проекта на уровне муниципального социума и выше	2
		Проведение мероприятий в рамках дополнительного проекта на уровне ДОУ	2
		Разработка методик	1
		Итого максимально	5
3.	Умение выстраивать партнёрское взаимодействие с родителями (законными представителями) для решения образовательных задач, использование современных эффективных форм работы, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	отсутствие конфликтных ситуаций	3
		наличие	0
		Итого максимально	3
4.	Мероприятия, направленные на сохранение, укрепление здоровья детей, отсутствие травматизма	Проведение мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей	3
		Отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	2
		Отсутствие травматизма	2
		Итого максимально	7
5.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей и общественности	наличие	3
		отсутствие	0
		Итого максимально	3
6.	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе, организации и проведении открытых занятий, мероприятий, наличие выступлений на педсоветах, метод объединениях, семинарах, конференциях, форумах, внедрении и демонстрация опыта педагогов на уровне ДОУ, муниципалитета, подготовка материалов для публикации на сайте ДОУ, в группах WhatsApp.	Использование в образовательном процессе	3
		Сайт ДОУ	2
		группах WhatsApp	1
		Итого максимально	6
Итого			30

Оценка эффективности деятельности учителя – логопеда

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Организация инновационной деятельности, в том числе реализация дополнительных образовательных проектов, разработка методик	Проведение мероприятий в рамках инновационной деятельности, дополнительного образовательного проекта на уровне муниципального социума и выше	2
		Проведение мероприятий в рамках инновационной деятельности, дополнительного образовательного проекта на уровне ДОУ	2

		Разработка методик	1
		Итого максимально	5
2.	Эффективная работа с родителями (законными представителями) с использованием инновационных форм и технологий	Проведение мероприятий с родителями с использованием ИКТ технологий	4
		Личные консультации, беседы	4
		Итого максимально	8
3.	Коррекционно- развивающее сопровождение образовательного процесса	Проведение результативной работы с педагогами групп, специалистами ДОУ направленной на своевременную помощь воспитанникам	4
		Отсутствие	0
		Итого максимально	4
4.	Результативность коррекционно - развивающей работы с воспитанниками	Положительная динамика коррекционной работы	4
		Отсутствие динамики	0
		Итого максимально	4
5.	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе, при проведении открытых занятий, мероприятий, наличие выступлений на педсоветах, метод объединениях, семинарах, конференциях, форумах, внедрении и демонстрация опыта педагогов на уровне детского сада, учреждения, муниципалитета, подготовка материалов для публикации на сайте ДОУ, в группах WhatsApp	Использование в образовательном процессе	2
		СайтДОУ	2
		Группы WhatsApp	2
		Итого максимально	6
6.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей и общественности	Наличие	3
		Отсутствие	0
		Итого максимально	3
Итого			30

Оценка эффективности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Организация инновационной деятельности, в том числе реализация дополнительных образовательных проектов, разработка методик	Проведение мероприятий в рамках инновационной деятельности, дополнительного образовательного проекта на уровне муниципального социума и выше	2
		Проведение мероприятий в рамках инновационной деятельности, дополнительного образовательного проекта на уровне ДОУ	2
		Разработка методик	1
		Итого максимально	5
2.	Мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья детей	Проведение мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей	3
		Отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	3
		Отсутствие травматизма	2
		Итого максимально	8
3	Эффективная работа с родителями (законными представителями) по подготовке к праздникам и развлечениям.	Наличие позитивных отзывов на мероприятия, организация совместной деятельности с родителями	3
		Отсутствие отзывов, совместной деятельности с родителями	0
		Итого максимально	3

4.	Уровень творческих достижений, организация и (или) участие педагогов, воспитанников в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Участие воспитанников	2
		Участие педагога	2
		Итого максимально	4
5.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, «группы риска», одаренными детьми	Работа с одаренными детьми	2
		Работа с детьми «группы риска»	2
		Итого максимально	4
6.	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе, при организации и проведении открытых занятий, мероприятий, наличие выступлений на педсоветах, метод объединениях, семинарах, конференциях, форумах, внедрении и демонстрация опыта педагогов на уровне детского сада, учреждения, муниципалитета подготовка материалов для публикации на сайте ДОУ, в группах WhatsApp	Использование в образовательном процессе	1
		Сайт ДОУ	1
		Группы WhatsApp	1
		Итого максимально	3
7.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей и общественности	Наличие	3
		Отсутствие	0
		Итого максимально	3
Итого			30

Оценка эффективности деятельности инструктора по физической культуре

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Организация инновационной деятельности, в том числе реализация дополнительных образовательных проектов, разработка методик	Проведение мероприятий в рамках инновационной деятельности, дополнительного образовательного проекта на уровне муниципального социума и выше	2
		Проведение мероприятий в рамках инновационной деятельности, дополнительного образовательного проекта на уровне ДОУ	2
		Разработка методик	1
		Итого максимально	5
2.	Мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья детей	Проведение мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей	3
		Отсутствие замечаний медперсонала, администрации, надзорных органов	3
		Отсутствие травматизма	2
		Итого максимально	8
3.	Эффективная работа с родителями (законными представителями) по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	Наличие позитивных отзывов на мероприятия, организация совместной деятельности с родителями	3
		Отсутствие отзывов, совместной деятельности с родителями	0
		Итого максимально	3
4.	Уровень спортивных достижений, организация и (или) участие педагогов, воспитанников в конкурсах, мероприятиях различного уровня,	Участие педагога	2
		Участие воспитанников	2
		Итого максимально	4
5.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, «группы риска», одаренными детьми	Работа с детьми «группы риска»	2
		Работа с одаренными детьми	2
		Итого максимально	4
6.	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе, при проведении открытых занятий, мероприятий, наличие выступлений на педсоветах,	Использование в образовательном процессе	1
		Сайт ДОУ	1

	метод объединения, семинарах, конференциях, форумах, внедрении и демонстрация опыта педагогов на уровне детского сада, учреждения, муниципалитета, подготовка материалов для публикации на сайте ДОУ, в группах WhatsApp	Группы WhatsApp	1
		Итого максимально	3
7.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей и общественности	Наличие	3
		Отсутствие	0
		Итого максимально	3
Итого			30

Оценка эффективности деятельности педагога – психолога

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Организация инновационной деятельности, в том числе реализация дополнительных образовательных проектов, разработка методик	Проведение мероприятий в рамках инновационной деятельности, дополнительного образовательного проекта на уровне муниципального социума и выше	2
		Проведение мероприятий в рамках инновационной деятельности, дополнительного образовательного проекта на уровне ДОУ	2
		Разработка методик	1
		Итого максимально	5
2.	Эффективная работа с родителями (законными представителями) с использованием инновационных форм и технологий	Проведение мероприятий с родителями с использованием ИКТ технологий	4
		Личные консультации, беседы	4
		Итого максимально	8
3.	Коррекционно- развивающее сопровождение образовательного процесса	Проведение результативной работы с педагогами групп, специалистами ДОУ, направленной на своевременную помощь воспитанникам	4
		Отсутствие	0
		Итого максимально	4
4.	Результативность коррекционно - развивающей работы с воспитанниками	Положительная динамика коррекционной работы	4
		Отсутствие динамики	0
		Итого максимально	4
5.	Использование ИКТ технологий в образовательном процессе, при проведении открытых занятий, мероприятий, наличие выступлений на педсоветах, метод объединениях, семинарах, конференциях, форумах, внедрении и демонстрация опыта педагогов на уровне детского сада, учреждения, муниципалитета, подготовка материалов для публикации на сайте ДОУ, в группах WhatsApp	Использование в образовательном процессе	2
		Сайт ДОУ	2
		Группы WhatsApp	2
		Итого максимально	6
6.	Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей и общественности	Наличие	3
		Отсутствие	0
		Итого максимально	3
Итого			30

Оценка эффективности деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Баллы
-------	---------------------------------------	-------

1.	Организация и контроль воспитательно-образовательного процесса.	3
2.	Соблюдение Кодекса профессиональной этики педагогических работников	1
3.	Создание здоровьесберегающей среды и приобщения детей к ценностям физической культуры и здорового образа жизни, строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований пожарной, антитеррористической безопасности, охраны труда	2
4.	Организация работы в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества образования.	3
5.	Взаимодействие с семьями воспитанников: - совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям; - организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросников).	3
6.	Организация и планирование работы по сетевому сотрудничеству с учреждениями образования и культуры, ГИБДД и др.	3
7.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении детским садом (совет МАДОУ, педагогический совет и т.д.).	3
8.	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК.	3
9.	Уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.).	3
10.	Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта: - организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения; - организация наставничества для начинающих воспитателей; - помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне; - помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории	3
11.	Особый вклад в развитие Учреждения: - организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей); - подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения; - подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада; - освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	3
Итого		30

Оценка эффективности деятельности заместителя директора

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Соответствие деятельности детского сада требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний, замечаний надзорных органов, объективных жалоб.	Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	0
			Итого максимально	5
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Эффективная координация и контроль деятельности структурных подразделений учреждения, совершенствование комплекса мер по повышению трудовой мотивации, улучшению условий труда. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	Отсутствие жалоб сотрудников	5
			Наличие жалоб	0

		Высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	Итого максимально	5
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Выполнение плана комплектования детского сада	На 90% и выше	2
			На 80%	1
			Ниже 80%	0
		Сохранение здоровья воспитанников, отсутствие детского травматизма во время образовательного процесса Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие травматизма	2
			Отсутствие жалоб	1
			Итого максимально	5
4.	Исполнительская дисциплина	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко». Соблюдение требований ОТ,ПБ, антитеррористической безопасности.	Соблюдение Кодекса	2
			Соблюдение требований ОТ, ПБ, антитеррористической безопасности	3 0
			Итого максимально	5
5.	Обеспечение контроля	Обеспечение и контроль за выполнением требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, контроль за экономичным расходованием энерго и водо ресурсов, бережного отношения к инвентарю и оборудованию детского сада. Контроль за соблюдением внутреннего распорядка воспитанников.	за ОТ, ПБ, электробезопасность	1
			за экономичным расходованием	1
			за соблюдением внутреннего распорядка	1
			Итого максимально	3
6.	Привлечение средств от приносящей доход деятельности	Расширение сферы образовательных услуг.		1
7.	Наличие работников, прошедших повышение квалификации или перепрофилирование	Мониторинг и своевременное обучение сотрудников.		1
Итого				25

Оценка эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (бухгалтерского, налогового, бюджетного)	Качественное и своевременное предоставление бюджетной бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности: - своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации, отчетности; Внедрение и применение современных информационных технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля. Оперативное отслеживание изменений в законодательстве	Отсутствие замечаний	10
			наличие незначительного замечания	8
			наличие грубого нарушения	0
			Итого максимально	10
2.	Организация	Ведение предварительного контроля:	Отсутствие замечаний	10

	внутреннего финансового контроля	-контроль за составлением финансово-хозяйственных документов; - контроль за исполнением плана ФХД; -оценка эффективности и результативности расходования средств бюджета; Ведение последующего контроля: -соблюдение требований законодательства РФ; -точности и полноты составления документов и регистров бухгалтерского учета; -предотвращение возможных ошибок и искажений в учете и отчетности; -сохранности финансовых и нефинансовых активов учреждения;	наличие незначительного замечания	8
			наличие грубого нарушения	0
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение: - трудовой дисциплины; -финансовой дисциплины; -установленных норм по охране труда; пожарной безопасности, антитеррористической безопасности; -кодекса этики и поведения;	соблюдение	5
			Нарушения финансово-хозяйственной деятельности: Замечание со стороны: -руководителя; -вышестоящих органов; -контролирующих органов; - просроченная дебиторская, кредиторская задолженность;	отсутствие нарушений, замечаний
		Итого максимально		8
Итого				28

Оценка эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Баллы
1.	Исполнительская дисциплина (по ведению документации, отчетности, журналов, современное оформление в установленном порядке документов).	5
2.	Обеспечение учета, регистрации, контроля исполнения поручений руководства учреждения, информационно-справочное обслуживание по документам, их хранение.	5
3.	Информационно-справочное обслуживание по документам МАДОУ.	5
4.	Качественное и оперативное выполнение важных и особо срочных заданий со стороны руководителя.	5
5.	Проявление инициативы, самостоятельности, ответственного отношения, к должностным обязанностям.	5
6.	Соблюдение Кодекса этики по отношению к коллегам, родителям воспитанников.	5
Итого		30

Оценка эффективности деятельности специалиста по кадрам

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Баллы
1.	Содержание документации в надлежащем состоянии, приказы по кадрам, ведение и оформление трудовых книжек.	5
2.	Оформление документов для назначения пенсии по возрасту и выслуге лет для	5

	представления в Управление пенсионного фонда Российской Федерации.	
3.	Своевременное оформление приема, перевода и увольнения работников, выдачу справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности.	5
4.	Своевременное ведение личных дел работников, оформление пенсионных документов (уточняющие справки) и без замечаний контролирующих органов.	5
5.	Качественное оформление и своевременная сдача отчетных документов (перечень льготных профессий и др.)	5
6.	Соблюдение Кодекса этики по отношению к коллегам, родителям воспитанников.	5
Итого		30

Оценка эффективности деятельности специалиста по охране труда

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Баллы
1.	Отсутствие предписаний, замечаний надзорных органов, объективных жалоб.	5
2.	Своевременное и качественное ведение документации.	5
3.	Эффективная координация и контроль деятельности структурных подразделений учреждения, совершенствование комплекса мер по улучшению условий труда.	5
4.	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко». Соблюдение требований ОТ, ПБ, антитеррористической безопасности.	5
5.	Обеспечение и контроль за выполнением требований охраны труда.	5
6.	Мониторинг и своевременное обучение сотрудников по охране труда.	5
Итого		30

Показатели эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (бухгалтерского, налогового, бюджетного)	Качественное ведение бухгалтерского учета: - своевременность и правильность обработки первичной учетной документации, занесения информации в соответствующие программы автоматизации учета по соответствующим участкам бухгалтерского учета	отсутствие замечаний	10
			наличие незначительного замечания	5
			наличие грубого нарушения	0
			Итого максимально	10
2.	Организация внутреннего финансового контроля	Ведение текущего контроля: - проведение повседневного анализа соблюдения процедур исполнения бюджета, составления бюджетной(бухгалтерской) отчетности, - ведение бюджетного(бухгалтерского) учета, осуществление мониторингов по соответствующим участкам бухгалтерского учета	отсутствие замечаний	10
			наличие	5
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение: - трудовой дисциплины; - финансовой дисциплины; - установленных норм по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности; - кодекса этики и поведения;	отсутствие	3
			наличие	0
		Замечание со стороны: - руководителя; - вышестоящих органов;	отсутствие	2
			наличие	0

		-контролирующих органов;	Итого максимально	10
Итого				30

Показатели эффективности деятельности экономиста

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (бухгалтерского, налогового, бюджетного)	Качественное планирование и распределение бюджетных средств: - обеспечение эффективного и целевого использования средств бюджета, - занесения информации в соответствующие программы автоматизации учета	отсутствие замечаний	10
			наличие незначительного замечания	8
			наличие грубого нарушения	0
			Итого максимально	10
2.	Организация внутреннего финансового контроля	Ведение текущего контроля: - подготовка и соблюдение установленных сроков составления локально нормативной и финансово-экономической документации, - выполнение работ, направленных на совершенствование финансово хозяйственной деятельности и осуществление учета результатов финансово хозяйственной деятельности, - анализ использования бюджетных субсидий по видам расходов в соответствии с планом ФХД	отсутствие замечаний	10
			наличие незначительного замечания	5
			наличие грубого нарушения	0
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение: - трудовой дисциплины; - финансовой дисциплины; - установленных норм по охране труда; пожарной безопасности, антитеррористической безопасности; - кодекса этики и поведения;	отсутствие замечаний	5
			наличие незначительного замечания	3
			наличие грубого нарушения	0
		Замечание со стороны: - руководителя; - вышестоящих органов; - контролирующих органов;	отсутствие	5
			наличие незначительного замечания	3
			наличие грубого нарушения	0
			Итого максимально	10
		Итого		

Показатели эффективности деятельности специалиста по закупкам

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл
1	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства	Отсутствие замечаний к своевременной подготовке, формированию и подачи заявок для проведения / участия в закупках по 223-ФЗ, 44-ФЗ и/или коммерческих закупках	10

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка, максимальный балл
		Отсутствие замечаний к контролю и учету результатов проведения/участия в закупках и ведению отчетности	
2	Обеспечение качественной закупочной деятельности	Оценивать результаты и подводить итоги закупочной процедуры Контролировать сроки проведения, отслеживания итоги закупок Размещать информацию в Единой информационной системе в сфере закупок	10
3	Уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	5
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения	5
		Итого	30

**Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала
(младший воспитатель)**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по поддержанию санитарного состояния группы в соответствии с СанПин, по качеству и своевременности ежедневной уборки.	Отсутствие	10
			Наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Осуществление качественного ухода за воспитанниками. Поддержание положительного психологического климата в группе, внимательное и доброжелательное отношение к каждому ребенку.	Отсутствие замечаний	10
			Наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников (законных представителей)	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	отсутствие замечаний	5
			наличие замечаний	0
Итого максимально	20			
4.	Укрепление здоровья детей	Создание условий для проведения мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей	соблюдение	5
			нарушение	0
			Итого максимально	5
5.	Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию групп.		Отсутствие замечаний	5
			Наличие замечаний	0
			Итого максимально	5
Итого:				50

Показатели эффективности деятельности шеф-повара, повара

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по поддержанию санитарного состояния пищеблока, кухонной посуды, инвентаря.	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Качественная генеральная уборка пищеблока. Качественное мытье кухонной посуды, инвентаря, оборудования	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	25
4.	Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию пищеблока.	отсутствие замечаний	5	
		наличие замечаний	0	
		Итого максимально	5	
Итого:				50

Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию санитарного состояния пищеблока детского сада по качеству и своевременности ежедневной уборки помещений в соответствии с СанПин.	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Качественная генеральная уборка пищеблока. Качественное мытье кухонной посуды, инвентаря, оборудования.	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм	отсутствие замечаний	10

		и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	наличие замечаний	0
			Итого максимально	25
4.	Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию групп.		отсутствие замечаний	5
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	5
Итого:				50

Показатели эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию прачечной, соблюдению графиков уборки помещения, стирки и глажения	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Своевременная смена белья в группах согласно графика. Качественная стирка, глажка белья, спецодежды и прочего мягкого инвентаря.	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	25
4.	Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию.		отсутствие замечаний	5
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	5
Итого:				50

Показатели эффективности деятельности кастелянши, швеи

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний на сохранность вверенного имущества Оперативность исполнения заявок.	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Качественный ремонт белья, спецодежды, прочего мягкого инвентаря	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10

3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
Итого максимально	25			
4.	Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию.	отсутствие замечаний	5	
		наличие замечаний	0	
		Итого максимально	5	
Итого:				50

Показатели эффективности деятельности кладовщика

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по поддержанию санитарного состояния продуктового склада Отсутствие замечаний по правильному хранению продуктов питания	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
2.	Обеспечение качественного питания воспитанников	Своевременная выдача продуктов повару детского питания Своевременное оформление заявок на поставку продуктов питания	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	отсутствие замечаний	5
			наличие замечаний	0
Итого максимально	20			
4.	Экономное расходование энергоресурсов, бережное отношение к оборудованию.	отсутствие замечаний	5	
		наличие замечаний	0	
		Итого максимально	5	
5.	Организация внутреннего контроля	Отсутствие недостат и излишек продуктов питания	отсутствие замечаний	5
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	5
Итого:				50

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию помещений детского сада, по качеству и своевременности ежедневной уборки помещений детского сада.	отсутствие	15
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	15
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Сохранность и бережное отношение к имуществу и к потребляемым ресурсам, рациональное использование моющих средств Дежурство по детскому саду.	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	25
Итого:				50

Показатели эффективности деятельности дворника

№ п/п	Показатели деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию территории детского сада, прогулочных участков, в соответствии с требованиями СанПин; по качеству и своевременности ежедневной уборки территории	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Обеспечение сохранности и исправности наружного оборудования, имущества	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	25
4.	Осуществление погрузки, разгрузки, перемещения и укладки грузов и т.п.		отсутствие замечаний	5
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	5

Итого:	50
---------------	-----------

Показатели эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию территории детского сада, прогулочных участков; по качеству и своевременности ежедневной уборки территории. Содержание в исправном состоянии мебели и оборудования детского сада.	отсутствие	15
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	15
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Обеспечение сохранности и исправности оборудования, имущества, предотвращения порчи имущества детского сада	отсутствие замечаний	10
			Наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие	10
			наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0
		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	отсутствие замечаний	10
			Наличие замечаний	0
Итого:			50	

Показатели эффективности деятельности сторожа

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Отсутствие замечаний по содержанию территории детского сада, дошкольных групп, прогулочных участков, своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций, обеспечение антитеррористических мероприятий	отсутствие замечаний	15
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	15
2.	Обеспечение качественного обслуживания воспитанников	Обеспечение сохранности имущества учреждения, предотвращения хищений	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации учреждения и работников детского сада, родителей воспитанников(законных представителей)	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
		Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение	5
			нарушение	0

		Строгое соблюдение санитарных норм и правил, инструкций по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	отсутствие замечаний	10
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	25
Итого:				50

Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Обеспечение безаварийной и бесперебойной работы всех видов оборудования, своевременный и качественный ремонт и модернизация оборудования. Отсутствие замечаний по работе младшего обслуживающего персонала, по соблюдению санитарного состояния детского сада и прилегающей территории.	отсутствие замечаний	2
			обеспечение работы	3
			Итого максимально	5
2.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности детского сада, дошкольных групп	Обеспечение учета и сохранности имущества детского сада. Своевременное и качественное ведение документации. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону, ЛОК, к другим плановым мероприятиям.	отсутствие замечаний	3
			ведение документации	3
			своевременная подготовка	4
			Итого максимально	10
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	исполнение	5
			отсутствие	0
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов. Экономное расходование энергоресурсов, материальных запасов.	отсутствие замечаний	3
			экономное расходование	2
		Соблюдение требований ОТ, ПБ, антитеррористической защищенности. Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	отсутствие замечаний	5
			наличие замечаний	0
			Итого максимально	15
Итого:				30

Показатели эффективности деятельности медицинской сестры, медицинской сестры по массажу, медицинской сестры по физиотерапии, врачей-специалистов

№ п/п	Показатели эффективности деятельности		Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Степень соответствия результатов труда требованиям законодательства (санитарного и др.)	Контроль за проведением мероприятий по укреплению здоровья детей.	отсутствие замечаний	10
			наличие незначительных замечаний	8
			Итого максимально	10
2.	Эффективность работы по обеспечению обслуживания	Своевременное и качественное исполнение назначений врача. Правильное и четкое ведение	отсутствие замечаний	3
			ведение документации	2

	деятельности детского сада, дошкольных групп	медицинской документации, своевременная сдача отчетов	<i>Итого максимально</i>	5
3.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	отсутствие жалоб	5
			наличие	0
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов. Экономное расходование энергоресурсов, материальных запасов.	отсутствие	3
			экономное расходование	2
		Соблюдение требований СанПин, ОТ, ПБ, антитеррористической защищенности. Соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Солнышко»	соблюдение требований	3
			соблюдение кодекса	2
			<i>Итого максимально</i>	15
<i>Итого:</i>				30

Примечание: Эффективность труда работников учреждения оценивается посредством бальной системы. 1 балл составляет 1% постоянных стимулирующих выплат.