

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий  
МАДОУ «Детский сад №26»  
И.В. Фоминцева  
«09» июль 2021



СОГЛАСОВАНО:  
с профсоюзным комитетом  
ППО МАДОУ  
«Детский сад №26»  
(протокол от «09» июль № 33)  
Председатель ППО  
С. Л. Шумкова  
«09» июль 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Начальник Управления  
образованием  
Городского округа  
«город Ирбит»  
Свердловской области  
Ю.Н. Лыжина  
«09» июль 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального автономного**  
**дошкольного образовательного учреждения**  
**Городского округа «город Ирбит»**  
**Свердловской области**  
**«Детский сад №26»**

## Глава 1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №26», подведомственного Управлению образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области (далее – Положение) применяется при исчислении заработной платы работников МАДОУ «Детский сад №26», подведомственного Управлению образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области (далее – учреждение).

2. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении устанавливаются на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, объема субсидии, предоставляемой автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения ежегодно на учебный год по согласованию с начальником Управления образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, главой администрации Городского округа «город Ирбит» Свердловской области и включает в себя все должности работников учреждения.

Штатное расписание учреждения утверждается в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, определяются в соответствии с уставом учреждения и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 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 12.05.1992 № 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 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

## Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников учреждения, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

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

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

8. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников учреждения производится:

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

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

3) 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);

4) 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).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 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.

11. Руководитель учреждения:

1) проверяет 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;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, что 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 учреждения

15. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 9 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 10 настоящего Положения.

16. 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 в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников 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.

18. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. 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 раздельно по каждой из должностей.

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

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

#### Глава 4. Оплата труда учебно – вспомогательного персонала

22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	11368

23. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

#### Глава 5. Оплата труда педагогических работников

24. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	15450
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	15500
4 квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15600

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом учреждения, подведомственного Управлению образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

Доплата за соответствие занимаемой должности, установленная до 31.12.2020 действуют в течение срока аттестации на соответствие занимаемой должности.

С 01.01.2021 года повышение за соответствие занимаемой должности не устанавливается. Доплата за соответствие занимаемой должности сохраняется работникам, у которых срок действия не истек.

25. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

25.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, прошедшим аттестацию:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, – 0,25
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, срок действия которой не истек, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к минимальному окладу, ставке заработной платы – 0,1. Указанное увеличение образует новый размер должностного оклада и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

25.2. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течении года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 20 % сроком на два года, которая образует новый размер оклада.

25.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую

квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

25.4. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае 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 пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на свободной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

26. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

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

28. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается образовательная, воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, 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 и должностными инструкциями.

## Глава 6. Оплата труда служащих

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

30. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
1	2	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	11033
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по охране труда	15250

31. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## Глава 7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

32. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

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

33. Размеры окладов по квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
I квалификационный уровень	кастелянша; сторож; вахтер; уборщик служебных и производственных помещений; дворник	11119
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	11175
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>		
I квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар	11231

34. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

#### **Глава 8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

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

36. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей включает в себя:

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

37. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового

договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной Постановлением администрации Городского округа «город Ирбит» Свердловской области.

38. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Постановлением главы Городского округа «город Ирбит» Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается Постановлением главы Городского округа «город Ирбит» Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

40. Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя), 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.

41. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя. Конкретный процент устанавливается распоряжением Управления Образования Городского округа «город Ирбит» Свердловской области.

42. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливается в соответствии с локальным

актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

43. Стимулирование руководителя учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя учреждения.

44. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 9 и 10 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя учреждения принимается руководителем учреждения.

## Глава 9. Компенсационные выплаты

45. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

47. Для работников 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 (совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

48. 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.

49. Всем работникам учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

50. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения, при её отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

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

53. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

за руководство городским учебно-методическим объединением	1000 руб.
за организацию работы в рамках общественно - государственного управления	до 3066 руб.
за наставничество	500 руб. - за одного подшефного
за ведение сайта	1000 руб.

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

55. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. 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.

57. 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 месяце в зависимости от количества выработанных часов в соответствии с установленной работнику продолжительностью рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

58. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Если в связи с условиями работы образовательного учреждения и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

59. Работникам учреждений (кроме руководителя учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждений (кроме руководителя учреждения,

его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются учреждением.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем учреждения на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта учреждения.

60. Работникам учреждения (кроме руководителя учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

-воспитателям, осуществляющим воспитание и обучение детей – инвалидов, за особые условия труда осуществляется доплата в размере 500 рублей в месяц за одного ребенка – инвалида.

61. Учителям – логопедам, воспитателям, младшим воспитателям учреждения устанавливается доплата в размере 20% к окладу (должностному окладу) за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии (коррекционную работу).

62. Педагогическим работникам учреждения, работающим с детьми с отклонениями в развитии, устанавливается доплата в размере 20% к окладу (должностному окладу) за часы занятий, которые они ведут с детьми, имеющими отклонения в развитии.

63. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

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

64. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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.

65. 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.

## Глава 10. Выплаты стимулирующего характера

66. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (Приложение № 2), трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

67. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

68. Стимулирующие выплаты начисляются только в случае выполнения всех критериев, которые указаны в Приложении № 1, касающиеся интенсивности, высоких результатов работы и качества выполняемых работ, по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

69. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение № 1).

Решение о введении постоянных размеров ежемесячных выплат стимулирующего характера принимается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на весь календарный год и утверждается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

70. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

71. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения, норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения,



разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

72. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», надбавка за высокое качество результатов труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих; надбавка за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих и специалистов и другие качественные показатели.

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

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

73. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в МАДОУ «Детский сад №26»:

- от 1 года до 5 лет – 100 руб.;
- от 6 лет до 10 лет – 200 руб.;
- от 11 лет до 15 лет – 300 руб.;
- от 16 лет и более – 400 руб.

74. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения (Приложение № 2).

75. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

76. В целях социальной защищенности работников учреждения 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 учреждения:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – до 30% от должностного оклада;

- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - до 30% от должностного оклада;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - до 30% от должностного оклада;
- 4) при награждении Почетными грамотами и другими наградами муниципальных органов власти - до 20% от должностного оклада;
- 5) в связи с празднованием Дня дошкольного работника, государственными праздниками - до 10% от должностного оклада;
- 6) в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - до 50% от должностного оклада;
- 7) при достижении работником пенсионного возраста по старости - до 100% от должностного оклада;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до 100% от должностного оклада;
- 9) участие в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ, мероприятий.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

77. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь (Приложение № 3).

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, не более двух раз в год.

## Показатели и критерии оценки эффективности труда работников МАДОУ «Детский сад № 26» для стимулирующей выплаты

### Критерии оценки эффективности деятельности ВОСПИТАТЕЛЯ (младших групп с 1-3 лет) ФИО

п/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением педагогических требований и санитарно-гигиенических норм	500
2		Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы, посещаемость детей: 70% и более	400
3		Своевременное обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития образования, охраны и укрепления здоровья детей	600
1	2. Качество выполняемых работ	Результативное внедрение современных педагогических технологий в работе с воспитанниками, соответствующих годовой теме учреждения	600
2		Результативное формирование культурно-гигиенических навыков и самообслуживания у детей	600
ИТОГО:			<b>2700,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>3100,00</b>

### Критерии оценки эффективности деятельности ВОСПИТАТЕЛЯ (дошкольных групп с 3-7 лет) ФИО

п/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением педагогических требований и санитарно-гигиенических норм	500
2		Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы, посещаемость детей: 80% и более	400
3		Эффективное сетевое взаимодействие с организациями социализации, образования, охраны здоровья и другими партнерами, которые могут внести вклад в развитие и образование детей (не менее 2-3-х раз в месяц)	600
4		Своевременное обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития образования, охраны и укрепления здоровья детей	600
1	2. Качество выполнения работ	Результативное внедрение современных педагогических технологий в работе с воспитанниками, соответствующих годовой теме учреждения	600
ИТОГО:			<b>2700,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>3100,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА  
ФНО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением педагогических требований и санитарно-гигиенических норм	500
2		Своевременное обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития образования, охраны и укрепления психического здоровья детей	600
3		Своевременное выявление и дальнейшее сопровождение детей с проблемами в развитии, адаптационные карты, диагностики.	600
1	2. Качество выполняемых работ	Результативное внедрение современных педагогических технологий в работе с воспитанниками, соответствующих годовой теме учреждения	600
2		Качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения. Своевременная подготовка документов на ПМПК.	400
<b>ИТОГО:</b>			<b>2700,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
<b>ИТОГО:</b>			<b>3100,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ  
ФНО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением педагогических требований и санитарно-гигиенических норм	490
2		Своевременное обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития музыкального образования детей (родительские собрания, индивидуальные консультации)	600
3		Интенсивная индивидуальная и подгрупповая работа по подготовке к праздникам и развлечениям	600
1	2. Качество выполняемых работ	Результативное внедрение современных педагогических технологий в работе с воспитанниками, соответствующих годовой теме учреждения	600
2		Качественная разработка сценариев праздников, досугов, тематических дней, презентаций, видеороликов по обобщению педагогического опыта и др.	400
<b>ИТОГО:</b>			<b>2690,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
<b>ИТОГО:</b>			<b>3090,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ**  
ФИО

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением педагогических требований и санитарно-гигиенических норм	490
2		Своевременное обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития образования, охраны и укрепления здоровья детей	600
3		Эффективная индивидуальная и подгрупповая работа по подготовке к праздникам и развлечениям	600
1	2. Качество выполняемых работ	Результативное внедрение современных педагогических технологий в работе с воспитанниками, соответствующих годовой теме учреждения	600
2		Качественная разработка сценариев спортивных праздников, досугов, тематических дней, презентаций, видеороликов по обобщению педагогического опыта и др.	400
<b>ИТОГО:</b>			<b>2690,00</b>
1	3. Надбавка за стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
<b>ИТОГО:</b>			<b>3090,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД**  
ФИО

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением педагогических требований и санитарно-гигиенических норм	520
2		Своевременное обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах речевого развития детей	600
3		Своевременное и качественное ведение документации. Своевременное выявление и дальнейшее сопровождение детей с проблемами речи.	400
4		Эффективная консультационная работа с родителями общеобразовательных групп	600
1	2. Качество выполняемых работ	Результативное внедрение современных педагогических технологий в работе с воспитанниками, соответствующих годовой теме учреждения	600
<b>ИТОГО:</b>			<b>2720,00</b>
1	3. Надбавка за стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
<b>ИТОГО:</b>			<b>3120,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности ЗАМ. ЗАВ. ПО ВМР  
ФИО**

п/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Систематическое и эффективное применение педагогами современных образовательных технологий и новых форм работы по реализации ФГОС ДО	500
2		Эффективное взаимодействие с организациями по приобретению оборудования по областным субвенциям	400
3		Своевременная разработка и эффективная реализация адаптированных образовательных программ (АОП) для детей с особыми образовательными потребностями, авторских программ, и т.п.	400
1	2. Качество выполняемых работ	Качественная и своевременная организация контроля в ДОУ воспитательно-образовательного процесса и за деятельностью педагогических работников	500
2		Эффективная организация повышения квалификации педагогов (своевременный мониторинг и подача заявок на КПК)	500
3		Качественная и своевременная разработка локальных актов учреждения и аналитических материалов	500
4		Бесперебойная работа педагогических кадров (с отметкой в таблице рабочего времени)	500
5		Своевременное оповещение и качественная подготовка для участия педагогов в методических объединениях, конкурсах на уровне: ДОУ, города, области и РФ	488
ИТОГО:			<b>3788,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>4188,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ  
ФИО**

п/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Своевременная выдача смывающих и обеззараживающих средств, необходимого инвентаря	510
2		Своевременная сдача отчетов по закупкам и муниципальным контрактам	600
3		Своевременное заключение договоров с поставщиками	600
4		Бесперебойная работа непедагогических сотрудников (с отметкой в таблице рабочего времени)	600
1	2. Качество выполняемых работ	Качественное осуществление контроля за техперсоналом, проведение обучающих инструктажей на рабочем месте	600
		Своевременная организация работ, требующих срочного исполнения	600
ИТОГО:			<b>3510,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>3910,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности БУХГАЛТЕРА  
ФИО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты	Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации в управление образованием МО г. Ирбит (отсутствие замечаний)	500
2		Своевременная и качественная сдача отчетности в срок (бухг. документация в отдел статистики и финансовое управление администрации, соц. страх, пенсионный фонд, налоговую инспекцию)	500
3		Своевременное уплата налогов и сборов	700
1	2. Качество выполняемых работ	Отсутствие нарушений и жалоб сотрудников по начислению заработной платы	738
<b>ИТОГО:</b>			<b>2438,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
<b>ИТОГО:</b>			<b>2828,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЯ  
ФИО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное оказание помощи при обращении сотрудников в распечатке рабочих материалов.	100
2		Своевременное предоставление информации по учету питания детей и сотрудников (с отметкой в таблице)	127
1	2. Качество выполняемых работ	Своевременная подача ежемесячных данных в бухгалтерию, заведующей ДОУ	100
2		Качественное ведение личных дел сотрудников	100
3		Качественное ведение трудовых книжек сотрудников	200
<b>ИТОГО:</b>			<b>627,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
<b>ИТОГО:</b>			<b>1027,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности ПОВАРА  
ФНО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное и качественное приготовление дополнительных блюд для аллергодematозных детей	100
2		Интенсивная работа с большими емкостями для приготовления блюд	200
3		Интенсивная работа с устаревшим оборудованием, требующим больших временных затрат	100
1	2. Качество выполняемых работ	Качественное выполнение СанПиНа в процессе обработки и приготовления блюд	137
2		Качественное хранение оборудования и инвентаря	100
ИТОГО:			<b>637,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>1037,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ (младших групп 1-3 лет)  
ФНО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие травматизма детей Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы, посещаемость детей: 70% и более	158
2		Отсутствие замечаний по соблюдению графика генеральной уборки	100
3		Эффективная работа над культурой питания детей	100
4		Работа, связанная с переносом больших емкостей (кастрюли, ведра)	100
1	2. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по сохранности оборудования и инвентаря	100
2		Своевременная помощь воспитателю по реализации ООП (формирование культурно-гигиенических навыков и самообслуживания у детей, одевание и раздевание детей и т.п.)	100
ИТОГО:			<b>658,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>1058,00</b>



Критерии оценки эффективности деятельности **КЛАДОВЩИКА**  
ФИО

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие замечаний по соблюдению норм, сроков хранения продуктов	32
2		Своевременное обеспечение продуктами питания	100
3		Работа, связанная с переносом больших мешков, коробок	100
4		Своевременное заключение договоров, сдача доп. соглашений	200
1	2. Качество выполняемых работ	Качественная работа с документацией по учету продуктов (отсутствие замечаний)	100
2		Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических условий в складских помещениях	100
ИТОГО:			<b>632,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>1032,00</b>

Критерии оценки эффективности деятельности **КУХОННОГО РАБОЧЕГО**  
ФИО

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Работа, связанная с переносом больших емкостей (кастрюли, ведра)	200
2		Систематическое содержание в чистоте и сохранность уборочного инвентаря	100
1	2. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по ежедневной и генеральной уборке пищеблока	132
2		Качественное мытье производственного оборудования	200
ИТОГО:			<b>632,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>1032,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности УБОРЩИКА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ ФИО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Своевременная чистка паласа	150
2		Своевременная уборка фойе в час пик	177
1	2. Качество выполнения работ	Отсутствие замечаний по качеству ежедневной и генеральной уборки	200
2		Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте и сохранности уборочного инвентаря	100
ИТОГО:			<b>627,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>1027,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности СТОРОЖА ФИО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Оперативное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	200
2		Регулярный обход помещений ДОУ во время дежурства (не менее 4-х раз)	127
3		Регулярный контроль за территорией ДОУ во время дежурства (не менее 3-х раз)	200
1	2. Качество выполнения обязанностей	Отсутствие порчи, потери имущества детского сада во время дежурства	100
ИТОГО:			<b>627,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>1027,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности ВАХТЕРА ФИО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Соблюдение пропускного режима (отсутствие замечаний)	200

2		Оперативная помощь при обращении сотрудников и родителей	200
1	2. Качество выполнения работ	Качественное ведение регистрационной документации	227
ИТОГО:			627,00
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			1027,00

**Критерии оценки эффективности деятельности МАШИНИСТА ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ ФИО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Четкое соблюдение графика смены белья	132
2		Своевременное выполнение поручений администрации ДОУ, педагогов и др.	100
1	2. Качество выполняемых работ	Качественная стирка и отбеливания белья	200
2		Отсутствие замечаний к уборке служебного помещения	100
3		Отсутствие замечаний по чистоте и сохранности оборудования	100
ИТОГО:			632,00
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
		От 6 до 10	200
2		От 11 до 15	300
3		От 16 и более	400
ИТОГО:			1032,00

**Критерии оценки эффективности деятельности ДВОРНИКА ФИО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное выполнение срочных поручений администрации ДОУ, устранение неполадок	127
2		Своевременная уборка участков для прогулок, территории вокруг здания	100
1	2. Качество выполняемых работ	Самостоятельное рациональное планирование выполнения должностных обязанностей	200
2		Своевременное обеспечение доступа к ДОУ работников, родителей, в том числе подъездные пути	100
3		Систематическое содержание в чистоте и сохранности инструментов	100

	<b>ИТОГО:</b>		<b>627,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
	<b>ИТОГО:</b>		<b>1027,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ ФИО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное выполнение срочных поручений администрации ДОУ	200
1	2. Качество выполненных работ	Ежедневное и качественное устранение неполадок	200
2		Систематическое содержание в чистоте и сохранности инструментов, оборудования	237
	<b>ИТОГО:</b>		<b>637,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
	<b>ИТОГО:</b>		<b>1037,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности СПЕЦИАЛИСТА ПО ОХРАНЕ ТРУДА ФИО**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное заполнение журналов по ОТ	219
2		Своевременный и качественный мониторинг созданных условий в ДОУ по ОТ	200
1	2. Качество выполняемых работ	Своевременная подача ежемесячных данных по ОТ заведующей ДОУ	100
2		Качественное проведение инструктажей	300
3		Качественное проведение 3-х ступенчатого контроля	200
	<b>ИТОГО:</b>		<b>1019,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
	<b>ИТОГО:</b>		<b>1419,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности КАСТЕЛЯНШИ  
ФИО \_\_\_\_\_**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Оперативное выполнение заявок сотрудников, администрации ДОУ	127
2		Оказание помощи вахтеру в осуществлении пропускного режима, в случае необходимости	100
1	2. Качество выполняемых работ	Качественное содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	100
2		Качественное выполнение мелкого ремонта белья	200
3		Отсутствие замечаний по содержанию в чистоте и сохранности оборудования	100
ИТОГО:			<b>627,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>1027,00</b>

**Критерии оценки эффективности деятельности МЛАДШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ (дошкольных групп от 3-7 лет)  
ФИО \_\_\_\_\_**

/п	Критерии	Показатели эффективности	Размер выплаты
			Макс. сумма
1	1. Интенсивность и высокие результаты работы	Отсутствие травматизма детей Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы, посещаемость детей: 80% и более	158
2		Своевременное выполнения графика генеральной уборки	100
3		Эффективная работа над культурой питания детей	100
4		Работа, связанная с переносом больших емкостей (кастрюли, ведра)	100
5		Своевременная помощь воспитателю по реализации ООП (сопровождении группы на экскурсии, одевание и раздевание детей и т.п.)	100
1	2. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний по сохранности оборудования и инвентаря	100
ИТОГО:			<b>658,00</b>
1	3. Стаж непрерывной работы	От 1 до 5	100
2		От 6 до 10	200
3		От 11 до 15	300
4		От 16 и более	400
ИТОГО:			<b>1058,00</b>

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ "Детский сад № 26"

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий  
МАДОУ «Детский сад №26»

*И. В. Фоминцева*  
И. В. Фоминцева

«01» апреля 2019 г.



СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом  
ППО МАДОУ «Детский сад №26»

(протокол от «01» апреля № 76

Председатель ППО

*С. Л. Шумкова*  
С. Л. Шумкова

«01» апреля 2019 г.

## Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 26»

### 1. Общие положения

1. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (далее комиссия по стимулированию) создана в ДОУ с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат.

2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по стимулированию.

### 2. Компетенция комиссии по стимулированию

В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику учреждения:

-стимулирующих выплат по итогам месяца:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

-премиальных выплат по итогам работы по итогам месяца, квартала, года;

-единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением по оплате труда МАДОУ «Детский сад №26»

### 3. Права комиссии по стимулированию

Комиссия по стимулированию вправе:

-принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

-запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия комиссией объективного решения.

### 4. Формирование, состав комиссии по стимулированию

1. Комиссия по стимулированию избирается большинством голосов за

каждую кандидатуру при голосовании наобщем собрании работников учреждения. Количественный состав — 7 человек. Состав комиссии по стимулированию утверждается приказом по учреждению. В состав комиссии по стимулированию входят: зам. заведующего по ВМР и представители трудового коллектива: 2 человека из числа педагогических и 3 человека из числа непедagogических работников, председатель ППО учреждения.

2. Представитель работодателя в комиссию по стимулированию назначается руководителем учреждения.

3. Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются профсоюзным комитетом.

4. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии по стимулированию.

5. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося членом комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.

6. Срок полномочий комиссии по стимулированию составляет не менее 1 года.

7. Руководитель учреждения не может являться председателем комиссии по стимулированию.

### **5. Основания принятия решений комиссии по стимулированию**

1. При принятии решений комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, положением об оплате труда работников, данным Положением о комиссии по стимулированию, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников организации.

2. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей Положением о комиссии по стимулированию и локальными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

### **6. Порядок работы комиссии по стимулированию**

1. Комиссия по стимулированию организует работу в форме заседаний.

2. Заседание комиссии по стимулированию правомочно при участии в нем более половины ее членов.

3. Заседание комиссии по стимулированию ведет председатель, а в его отсутствие заместитель председателя.

4. Заседание по рассмотрению показателей и критериев эффективности

оценки для стимулирования и заложенных сумм по каждому критерию проводятся один раз в год в октябре на следующий календарный год.

5. Секретарь комиссии по стимулированию ведет протокол заседания и несет ответственность наряду с председателем за достоверность и точность ведения протокола заседания.

6. Члены комиссии по стимулированию обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии по стимулированию.

7. Решение комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии по стимулированию, присутствующих на заседании. Форма голосования - открытая.

8. Комиссия по стимулированию вправе обратиться к работнику за уточнением сведений в листе самооценки, которые указаны некорректно.

9. Комиссия по стимулированию вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

10. Предложения по конкретным выплатам, критериям оценки качества труда и размерам стимулирования работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по стимулированию, которая принимает или отклоняет предложения. Другие члены комиссии по стимулированию также могут вносить свои предложения для обсуждения.

11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

12. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, в котором фиксируются, конкретные суммы ежемесячной стимулирующей выплаты каждого работника на календарный год, а также предложения высказанные в процессе работы комиссии по стимулированию. Протокол подписывается председателем и секретарём комиссии по стимулированию.

13. На основании протокола комиссии по стимулированию руководитель издаёт проект приказ по учреждению об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией по стимулированию в протоколе.

После согласования с профсоюзным комитетом приказ руководителя учреждения является основанием для осуществления стимулирующих выплат.

14. Руководитель создает необходимые условия для работы комиссии по стимулированию.

## **7. Расчет премиальной части фонда оплаты труда работников ДОУ**

1. В начале каждого месяца всем работникам выдаётся бланк для заполнения сведений, подтверждающих критерии оценки работы (лист самооценки). В течение месяца сведения вносятся работником и сдаются Председателю комиссии по стимулированию или его заместителю до 28



числа текущего месяца

2. Комиссия по стимулированию на основании листов самооценки работников, с учётом результатов внутреннего контроля руководителя, заместителей руководителя, обращений родителей, замечаний надзорных органов, мониторинга результатов деятельности ДОУ даёт экспертное заключение о качестве работы каждого сотрудника, утверждает выплаты премиального характера.

3. Комиссия по стимулированию вправе определять размер выплаты по критериям, опираясь на фактическое состояние дел, где самооценка завышена и спорные вопросы решаются большинством голосов при голосовании членов комиссии.

4. Комиссия по стимулированию вправе увеличить количество баллов по критериям работнику по ходатайству руководителя, заместителей руководителя, председателя ППО с обоснованием поощрения.

5. Каждый работник вправе после вынесения решений комиссии по стимулированию ознакомиться с протоколом, узнать причину уменьшения или увеличения количества баллов для расчёта премиальной части своей заработной платы. Ответственный за разъяснительную работу по премиям является председатель комиссии по стимулированию.

5. Премияльная выплата каждого работника вычисляется путём сложения баллов всех критериев, которые определены по результатам самооценки работника и обсуждения комиссией по стимулированию.

7. После рассмотрения листов самооценки комиссия по стимулированию производит расчет стоимости одного балла и размера выплаты премиального характера каждому работнику учреждения.

8. Стоимость одного балла определяется, исходя из фонда оплаты труда, предназначенного для премирования работников учреждения и максимального количества баллов согласно Положению по стимулированию.

9. Премия может выплачиваться сотрудникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год. Основанием для выплаты премии являются следующие критерии:

№	Критерии	Максимальное количество баллов
1	Положительные отзывы о работе сотрудников от администрации ДОУ и контролирующих органов по итогам проверочных мероприятий	3
2	Культура общения, сохранение положительного микроклимата	3
3	Особые результаты, эффективность и качество в реализации Основной Образовательной Программы	8
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры	8

5	Участие в мероприятиях, формирующих имидж учреждения	8
---	--	---

эм

33

юва  
\_г.

Данные критерии определяются в баллах по решению комиссии по стимулированию и согласуются с руководителем. Решение о премировании оформляется протоколом и приказом по учреждению. Дополнительные баллы назначаются комиссией по стимулированию за достижение высоких результатов (за участие конкурсах, мероприятиях и т.п.) После согласования профсоюзным комитетом приказ руководителя учреждения является основанием для осуществления премиальных выплат.

### 8. Заключительные положения

1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии по стимулированию к принятию определенных решений.

2. Члены комиссии по стимулированию не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в комиссии по стимулированию. За разглашение указанной информации члены комиссии по стимулированию несут дисциплинарную, административную и иную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
МАДОУ "Детский сад № 26"

М

ТВЕРЖДАЮ:

аведующий

МАДОУ «Детский сад №26»

*И. В. Фоминцева*  
И. В. Фоминцева

*01 » апреля 2019*  
«01 » апреля 2019



СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом  
ППО МАДОУ «Детский сад №26»

(протокол от «01» 04.19 № 16

Председатель ППО

*С. Л. Шумкова*  
С. Л. Шумкова

*01 » апреля 2019*  
«01 » апреля 2019 г.

33

»ва

г.

## Положение о предоставлении материальной помощи работникам МАДОУ «Детский сад № 26»

### 1. Общие положения

.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, ведомственных Управлению образованием Городского округа «город Ирбит» Свердловской области и Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 26».

.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам МАДОУ «Детский сад №26»

.3. Материальная помощь – денежная выплата, предоставляемая в соответствии с настоящим Положением работникам учреждения, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных ситуациях, является материальной поддержкой работников, улучшающая их социальное положение и устанавливает более высокий уровень их социальной защищенности.

.4. Материальная помощь не может носить регулярный характер (не более 4-х раз в год)

### 2. Финансирование расходов на оказание материальной помощи работникам

.1. Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения проводится:

за счет средств экономии фонда оплаты труда работников (п.81 Положения об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №26»)

за счет средств от приносящей доход деятельности (п.4 пп.9 Положения о порядке формирования и расходования средств, полученных от дополнительных платных образовательных услуг и приносящей доход деятельности МАДОУ «Детский сад № 26»)

тетом

№ 33

Предоставление материальной помощи осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад №26» из средств фонда экономии, внебюджетных источников учреждения.

умкова

21 г.

### 3. Порядок оказания материальной помощи работникам

3.1. Решение об оказании материальной помощи принимается комиссией по оказанию материальной помощи на основании личного письменного заявления самого работника по представлению первичной профсоюзной организации в пределах выделенных средств, предусмотренных на указанные цели.

Вместе с заявлением, работник предоставляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

3.2. Работникам, нуждающимся в материальной поддержке, материальная помощь предоставляется в следующих случаях и размерах:

- в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и др.), связанные с уничтожением или частичным повреждением имущества работника – до 5000 рублей;
- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение самого работника, либо членов его семьи – до 3000 рублей;
- в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью близких родственников, свадьбы детей, рождение ребенка и другими жизненными обстоятельствами – до 3 000 рублей;
- в иных трудных жизненных ситуациях до 3000 рублей.

### 4. Заключительные положения

4.1. В случае предоставления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несет дисциплинарную, административную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

4.2. Контроль за расходованием средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет первичная профсоюзная организация.