

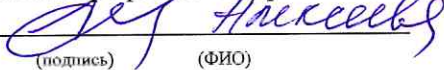
СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации

(протокол от «10 01 2023 г. № 4»)

Председатель

Первичной профсоюзной организации



(подпись)

(ФИО)

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ детский сад № 571

Грудцына А.Г.



(подпись)

«10» января 2023

ПРИНЯТО:

Протокол Общего собрания работников

№1 от 10.01.2023

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников общеобразовательного учреждения
Муниципального автономного дошкольного учреждения
детский сад № 571

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения *Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 571* (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации г. Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург», Постановлением Администрации города Екатеринбурга №225 от 15.02.2021 «О внесении изменений в Постановление Администрации г. Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»», Постановлением администрации города Екатеринбурга от 20.10.2022 г. № 3227 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2022 году» и наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата каждого работника образовательного учреждения (далее – ДОУ) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами ДОУ.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников ДОУ устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения в трудовом договоре.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. При определении размера оплаты труда работников ДОУ учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;

3) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

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

1.7. Заработная плата работников ДОУ предельными размерами не ограничивается.

1.8. Изменение оплаты труда 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 вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

1.9. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 1.8 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 (с учетом норм, закрепленных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

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

1.11. Предоставление образовательной работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же ДОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций 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 при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены воспитательно-образовательной работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников ДОУ включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретного работника определяется в трудовом договоре.

Размеры окладов (ставок) повышаются:

- педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- работникам ДОУ, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности (в соответствии с квалификационными характеристиками).

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретного работника рассчитывается путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного по занимаемой работником должности настоящим Положением, на размер соответствующего повышения (или суммы повышений, если у работника есть основания для установления ему двух повышений).

Применение повышений к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий год.

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

3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		Оклад, установленный в ОУ
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	15542,0

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

3.3. Продолжительность рабочего времени для работников учебно-вспомогательного персонала устанавливается не более 40 часов в неделю.

4. Оплата труда педагогических работников

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

1 квали- фикацион- ный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель: <ul style="list-style-type: none"> • Без категории • первая квалификационная категория • высшая квалификационная категория 	Оклад, установленный в ОУ с учетом образования и КК
2 квали- фикацион- ный уровень	педагог дополнительного образования: <ul style="list-style-type: none"> • без категории • первая квалификационная категория • высшая квалификационная категория 	<p style="text-align: right;">20896,0</p> <p style="text-align: right;">24146,0</p> <p style="text-align: right;">25152,0</p>
3 квали- фикацион- ный уровень	воспитатель, педагог-психолог: <ul style="list-style-type: none"> • без категории • первая квалификационная категория • высшая квалификационная категория 	<p style="text-align: right;">20896,0</p> <p style="text-align: right;">24146,0</p> <p style="text-align: right;">25152,0</p>
4 квали- фикацион- ный уровень	старший воспитатель, учитель-логопед: <ul style="list-style-type: none"> • без категории • первая квалификационная категория • высшая квалификационная категория 	<p style="text-align: right;">21602,0</p> <p style="text-align: right;">24964,0</p> <p style="text-align: right;">26004,0</p>

4.2. В размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию входят следующие повышения:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов от минимального оклада;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов от минимального оклада;

3) работникам, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности – на 10 процентов от минимального оклада.

Повышения за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

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 ДОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом данных повышений.

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

4.4. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % сроком на два года.

Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения 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 Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом 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».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6. 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 обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом ОУ с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5. Оплата труда служащих

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих ОУ устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		Оклад, установленный в ОУ
1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	8433,0
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Инженер-теплотехник; инженер-энергетик	11924,0

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

6. Оплата труда руководителей структурных подразделений и их заместителей

6.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		Оклад, установленный в ОУ
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	10954,0
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	18722,0

6.2. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

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

7.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Размеры окладов рабочих на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Наименования должностей	Оклад, установленный в ОУ
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов (в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих) грузчик, кастелянша, , подсобный рабочий, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, дворник.	7153,0
	Кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	7734,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8316,0
	повар	16328,0

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

8. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

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

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8.2. 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.

8.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ДОО устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

8.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) 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 ДОО по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

Случае истечения срока действия СОУТ указанная выплата сохраняется работникам до проведения очередной СОУТ.

8.5. Всем работникам ДОО выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 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».

8.6. 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.

8.7. 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.

8.8. 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 организацию работы в рамках общественно-государственного управления	Размер доплаты в рублях
Председателю первичной профсоюзной организации	1000,0
Уполномоченному по охране труда	1000,0
Ответственному за пожарную безопасность	1000,0

8.9. 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.

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

8.10. Работникам ДОУ за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

20 процентов оклада - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов;

20 процентов оклада - воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, медицинским работникам, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций (в том числе в группах компенсирующей и оздоровительной направленности, организованных в общеобразовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования);

8.11. 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.

8.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), ОУ 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 с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

9. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

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

9.2. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

9.3. *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.

9.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год (*Приложение 1 к настоящему Положению*).

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

9.5. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением, настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж Учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим.

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

Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 % сроком на два года.. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

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

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

- 1) наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "заслуженный" в размере 20%;
- 2) наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "народный" в размере 50 %;
- 3) другие качественные показатели.

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

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

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

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

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

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

9.9. Стимулирующие выплаты назначаются по приказу заведующего Учреждением. В приложении к приказу заведующего Учреждением – информация о распределении стимулирующего фонда работникам Учреждения.

Основанием для издания приказа является протокол заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам.

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

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

К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;
- 2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

- 3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

Материальная помощь работнику оформляется приказом заведующего Учреждением. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением, принятым заведующим Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией, и (или) коллективным договором, соглашением.

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

- 1) смерть близких родственников (родители, супруги, дети работника Учреждения) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- 2) заключение брака - на основании свидетельства о заключении брака;
- 3) утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств - на основании подтверждающих документов;
- 4) длительная нетрудоспособность работника, дорогостоящее оперативное лечение работника по медицинским показаниям - на основании медицинского заключения и иных подтверждающих документов;
- 5) в иных случаях работнику, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации.

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

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

Лист оценки эффективности и результативности деятельности педагога МАДОУ детский сад № 571
 ЗА _____ месяц 202__ года

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Показатели оценки эффективности труда воспитателя (Ф.И.О)	Значение индикатора	Пояснения	Балл самооценки	Оценка деятельности экспертной комиссией	Период установления надбавок, количество баллов
1. ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ						
1.1	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса, мероприятий проводимых воспитателем	да/нет				Ежемесячно 5
1.2	Благоустройство прогулочных участков (озеленение, установка малых архитектурных форм, покраска оборудования, построение горок и фигур из снега и т.д.)	да/нет				Раз в квартал 5
1.3	Оформление зала к утренникам	да/нет				Ежемесячно 5
1.4	Работа без предъявления листков нетрудоспособности					Ежемесячно 5
1.5	Взаимозаменяемость	есть/нет				Ежемесячно 5
1.6	Подготовка материалов для сайта учреждения	да/нет				Ежемесячно 5
1.8	Применение в непосредственной образовательной деятельности ИКТ	да/нет				Ежемесячно 5
1.9	Выполнение общественной работы	да/нет				Ежемесячно 5
1.10	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	да/нет				Ежемесячно 5
1.11	Отсутствие замечаний со стороны руководства, соблюдение правил внутреннего распорядка	да/нет				Ежемесячно 5
1.12	Исполнительская дисциплина по работе с документацией	да/нет				Ежемесячно 5
1.13	Отсутствие долгов по родительской плате	да/нет				Ежемесячно 5

2. ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

2.1	Участие в учрениках, праздниках, развлечениях для детей (в других группах)	да/нет					Ежемесячно В одном утреннике 1 балл, максимально 6, своя группа не входит
2.2	Участие и выступления в семинарах, конференциях, совещаниях на уровне района, области	да/нет					Ежемесячно 5
2.3	Обобщение опыта работы на педсоветах, проведение открытых мероприятий, мастер – классов для педагогов ДЮУ (как в учреждении, так и в районе)	да/нет					Ежемесячно 5
2.4	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)	да/нет					Ежемесячно Участие-3 1,2,3 место-5
2.5	Участие в профессиональных конкурсах	да/нет					Ежемесячно 10
	Взаимодействие с коллегами внутри ДЮУ (проведение мероприятий для других групп)						Ежемесячно Каждая группа 2 балла, максимум 12
2.6	За работу в ясельной группе	да/нет					Ежемесячно 5
2.7	Посещаемость в группах	80 % и выше					Ежемесячно 5
2.8	Проведение мероприятий с привлечением родителей (совместные мероприятия, праздники, досуг)	да/нет					Ежемесячно 5
2.9.	Наставническая деятельность	Да/нет					Ежемесячно 5
Всего							123

Подпись педагога _____

Дата _____ / _____ / _____

**Лист оценки эффективности и результативности деятельности
Инструктора по ФК МАДОУ детский сад № 571
За _____ месяц 202__ года**

№ п/п	Показатели оценки эффективности труда Инструктора по ФК (Ф.И.О)	Значение индикатора	Пояснения	Самооценка своей деятельности	Оценка деятельности экспертной комиссией	Период установления надбавок
-------	--	---------------------	-----------	-------------------------------	--	------------------------------

1. ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

1.1	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса, мероприятий проводимых специалистом	да/нет				Ежемесячно 5
1.2	Благоустройство прогулочных участков (озеленение, установка малых архитектурных форм, покраска оборудования, построение горок и фигур из снега и т.д.)	да/нет				Раз в квартал 10
1.3	Оформление зала к утренникам	да/нет				Ежемесячно 5
1.4	Работа без предъявления листов негрудоспособности	да/нет				Ежемесячно 5
1.5	Взаимозаменяемость	да/нет				Ежемесячно 5
1.6	Подготовка материалов для сайта учреждения	да/нет				Ежемесячно 5
1.7	Применение в непосредственной образовательной деятельности ИКТ	да/нет				Ежемесячно 5
1.8	Выполнение общественной работы					Ежемесячно 5
1.9	Отсутствие конфликтов, обеспокоенных жалоб	да/нет				Ежемесячно 5
1.10	Отсутствие замечаний со стороны руководства, соблюдение правил	да/нет				Ежемесячно 5

	внутреннего распорядка						
1.11	Исполнительская дисциплина по работе с документацией	да/нет					Ежемесячно 5
1.12	Подготовка и проведение тематических мероприятий внутри ДОУ (фестивали, конкурсы, проекты)	да/нет					Ежемесячно 5

2. ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

2.1	Участие в утренниках в качестве героев	да/нет					Ежемесячно В одном утреннике 1 балл, максимальное количество-7	
2.2	Участие и выступления в семинарах, конференциях, совещаниях на уровне района, области	да/нет					Ежемесячно 5	
2.3	Обобщение опыта работы на педсоветах, проведение открытых мероприятий, мастер – классов для педагогов ДОУ	да/нет					Ежемесячно 5	
2.4	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)	да/нет					Ежемесячно Участие-3 1,2,3 место-5	
2.5	Участие в профессиональных конкурсах	да/нет					Ежемесячно 10	
2.6	Участие в мероприятиях других специалистов	да/нет					Ежемесячно 10	
2.7	Проведение мероприятий с привлечением родителей (совместные мероприятия, праздники, досуг)	да/нет					Ежемесячно 10	
2.8	Участие в административной работе	да/нет					Ежемесячно 6	
2.9	Наставническая деятельность	Да/нет					Ежемесячно 5	
		Всего						123

Подпись педагога _____ / _____
 Дата _____ / _____ / _____

**Лист оценки эффективности и результативности деятельности
музыкального руководителя МАДОУ детский сад № 571
ЗА _____ месяц 2022 года**

№ п/п	Показатели оценки эффективности труда Музыкального руководителя (Ф.И.О)	Значение индикатора	Пояснения	Самооценка своей деятельности	Оценка деятельности экспертной комиссией	Период установления надбавок
1. ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ						
1.1	Отсутствие травматизма среди обучающихся во время образовательного процесса, мероприятий проводимых специалистом	да/нет				Ежемесячно 5
1.2	Благоустройство прогулочных участков (озеленение, установка малых архитектурных форм, покраска оборудования, построение горок и фигур из снега и т.д.)	да/нет				Раз в квартал 10
1.3	Оформление зала к утренникам	да/нет				Ежемесячно 5
1.4	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	да/нет				Ежемесячно 5
1.5	Взаимозаменяемость	да/нет				Ежемесячно 5
1.6	Подготовка материалов для сайта учреждения	да/нет				Ежемесячно 5
1.7	Применение в непосредственной образовательной деятельности ИКТ	да/нет				Ежемесячно 5
1.8	Выполнение общественной работы					Ежемесячно 5
1.9	Отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб	да/нет				Ежемесячно 5
1.10	Отсутствие замечаний со стороны	да/нет				Ежемесячно 5

	руководства, соблюдение правил внутреннего распорядка							5
1.11	Исполнительская дисциплина по работе с документацией	да/нет						Ежемесячно 5
1.12	Подготовка и проведение тематических мероприятий внутри ДОУ (фестивали, конкурсы, проекты)	да/нет						Ежемесячно 5
2. ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ								
2.1	Участие в утренниках в качестве героев	да/нет						Ежемесячно В одном утреннике 1 балл, максимальное количество--7 Ежемесячно 5
2.2	Участие и выступления в семинарах, конференциях, совещаниях на уровне района, области	да/нет						Ежемесячно 5
2.3	Обобщение опыта работы на педсоветах, проведение открытых мероприятий, мастер – классов для педагогов ДОУ	да/нет						Ежемесячно 5
2.4	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов)	да/нет						Ежемесячно Участие-3 1,2,3 место-5
2.5	Участие в профессиональных конкурсах	да/нет						Ежемесячно 10
2.6	Участие в мероприятиях других специалистов	да/нет						Ежемесячно 10
2.7	Проведение мероприятий с привлечением родителей (совместные мероприятия, праздники, досуг)	да/нет						Ежемесячно 10
2.8	Участие в административной работе	да/нет						Ежемесячно 6
2.9.	Наставническая деятельность	Да/нет						Ежемесячно 5
Всего								123

Подпись педагога _____ / _____

Лист оценки эффективности и результативности деятельности
старшего воспитателя МАДОУ детский сад № 571
ЗА _____ месяц 202_ года

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы							
№ п/п	Показатели оценки эффективности труда Старшего воспитателя (Ф.И.О)	Значение индикатора	Единица измерения	Балл	Самооценка своей деятельности	Оценка деятельности экспертной комиссией	Период установления надбавок
1. ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ							
1.1	Отсутствие замечаний со стороны руководства	да/нет	да				Ежемесячно 5
1.2	Благоустройство прогулочных участников (озеленение, установка малых архитектурных форм, покраска оборудования, построение горок и фигур из снега и т.д.)	да/нет	да				Ежемесячно 5
1.3	Своевременное и регулярное размещение информации на сайте ДОУ	да/нет	да				Ежемесячно 5
1.4	Работа без предъявления листков нетрудоспособности	да/нет	да				Ежемесячно 5
1.5	Успешная организация процедуры аттестации	да/нет	да				Ежемесячно 5
1.6	Своевременное и качественное заполнение документации	да/нет	да				Ежемесячно 5
1.7	Отсутствие конфликтов, обеспокоенных жалоб	да/нет	да				Ежемесячно 5
1.8	Выполнение общественной работы						Ежемесячно 5
1.9	Исполнительская дисциплина по работе с документацией						Ежемесячно 5
1.10	Организация и помощь в участии педагогов						Ежемесячно

**Критерии выплат стимулирующего характера младших воспитателей
МАДОУ № 571**

ФИО _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий	Балл (до 10) самооценка	Балл комиссии
Интенсивность и высокие результаты			
1	Эффективная работа по взаимодействию с воспитателем		
2	Взаимозаменяемость		
3	Ведение общественной работы		
4	Отсутствие замечаний со стороны руководства		
5	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (производственный контроль)		
6	Участие в организации занятий и досуга детей		
7	Участие в утренниках (роли)		
8	Работа без больничных листов		
ИТОГО:			

Подпись сотрудника

Дата заседания комиссии

Критерии выплат стимулирующего характера заведующего хозяйством МАДОУ № 571

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий	Балл (до 10) Самооценка	Балл комиссии
Интенсивность и высокие результаты			
1	Своевременное и качественное ведение установочной документации		
2	Бесперебойная работа учреждения (своевременное проведение ремонтных работ, территории, устранение аварийных ситуаций)		
3	Эффективное руководство коллективом младшего обслуживающего персонала		
4	Ведение общественной работы		
5	Работа без больничных листов		
6	Отсутствие замечаний со стороны руководства		
ИТОГО			

Подпись сотрудника

Дата заседания комиссии

Критерии выплат стимулирующего характера повара МАДОУ № 571

ФИО _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий	Балл (до 10) самооценка	Балл комиссии
Интенсивность и высокие результаты			
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (производственный контроль)		
2	Взаимозаменяемость		
3	Ведение общественной работы		
4	Качественное приготовление блюд		
5	Своевременное ведение необходимой документации		
6	Работа без больничных листов		
ИТОГО:			

Подпись сотрудника

Дата заседания комиссии

Критерии выплат стимулирующего характера шеф- повара МАДОУ № 571

ФИО _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий	Балл (до 10) самооценка	Балл комиссии
Интенсивность и высокие результаты			
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (производственный контроль)		
2	Взаимозаменяемость		
3	Ведение общественной работы		
4	Качественное приготовление блюд		
5	Своевременное ведение необходимой документации		
6	Работа без больничных листов		
ИТОГО:			

Подпись сотрудника

Дата заседания комиссии

Критерии выплат стимулирующего характера Дворник МАДОУ № 571

Ф.И.О. _____

Дата заполнения: _____

№	Критерий	Балл (до 10) Самооценка	Балл комиссии
Интенсивность и высокие результаты			
1	Бесперебойная работа учреждения (своевременное проведение ремонтных работ, территории, устранение аварийных ситуаций)		
2	Ведение общественной работы		
3	Работа без больничных листов		
4	Взаимозаменяемость		
5	Участие в мероприятиях		
6	Отсутствие замечаний со стороны руководства		
ИТОГО			

Подпись сотрудника

Дата заседания комиссии

Критерии выплат стимулирующего характера Уборщик СП МАДОУ № 571

Ф.И.О. _____

Дата заполнения:

№	Критерий	Балл (до 10) самооценка	Балл комиссии
Интенсивность и высокие результаты			
1	Соблюдение санитарного состояния помещений и оборудования		
2	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (производственный контроль)		
3	Взаимозаменяемость		
4	Эффективное взаимодействие завхозом		
5	Ведение общественной работы		
6	Работа без больничных листов		
ИТОГО:			

Подпись сотрудника

Дата заседания комиссии

Критерии выплат стимулирующего характера грузчик МАДОУ № 571

Ф.И.О. _____

Дата заполнения:

№	Критерий	Балл (до 10) Самооценка	Балл комиссии
Интенсивность и высокие результаты			
1	Бесперебойная работа учреждения (своевременное проведение ремонтных работ, территории, устранение аварийных ситуаций)		
2	Ведение общественной работы		
3	Работа без больничных листов		
4	Взаимозаменяемость		
5	Участие в мероприятиях		
6	Отсутствие замечаний со стороны руководства		
ИТОГО			

Подпись сотрудника

Дата заседания комиссии

Критерии выплат стимулирующего характера рабочий по КОЗ МАДОУ № 571

Ф.И.О. _____

Дата заполнения:

№	Критерий	Балл (до 10) Самооценка	Балл комиссии
Интенсивность и высокие результаты			
1	Бесперебойная работа учреждения (своевременное проведение ремонтных работ, территории, устранение аварийных ситуаций)		
2	Ведение общественной работы		
3	Работа без больничных листов		
4	Взаимозаменяемость		
5	Участие в мероприятиях		
6	Отсутствие замечаний со стороны руководства		
ИТОГО			

Подпись сотрудника

Дата заседания комиссии

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 305635189186826168010400438383193104950455390177

Владелец Грудцына Анна Геннадьевна

Действителен с 04.04.2024 по 04.04.2025