

Принято  
Общим собранием трудового  
коллектива МАДОУ № 324  
Протокол от 01.10.2025 г. № 3



Утверждаю  
Заведующий МАДОУ № 324  
С.Н. Сыскова  
Приказ от 01.10.2025 г. № 87-о

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального автономного**  
**дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 324**

Екатеринбург  
2025г

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 324 (далее – Положение), разработано в соответствии Постановления Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» и другими нормативными правовыми актами.

1.2. Размеры заработной платы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 324 (далее – учреждение) устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с локальными актами учреждения. Система оплаты труда работников учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание учреждения разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников учреждения.

1.5. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также на компенсационные выплаты, установленные в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

1.6. Оставшаяся часть фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Оплата труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

- ЕТКС;
- номенклатуры должностей;
- ЕКС или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения;
- 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.

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

2.3. показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории (работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 1,25; работникам, имеющим I квалификационную категорию - 1,2), ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);

- продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;
- объем учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

2.5. Изменение оплаты труда работника учреждения производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);
- при присвоении почетного звания по соответствующему профилю – со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю – со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

2.6. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской 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.

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

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

2.10. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам

предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.11. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя, который обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;
- ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

2.12. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам определенными Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» и другими нормативно правовыми актами;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, указанным в главе 8 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, указанным в главе 9 настоящего Положения.

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

2.14. МАДОУ – детский сад № 324 (далее - Учреждение) в лице своего руководителя имеет право самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии – иного представительного органа работников учреждения:

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования в пределах имеющегося финансирования на оплату труда.

2.15. Размер оклада (должностного оклада) педагогическим работникам повышается за высшее педагогическое образование, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном или абсолютном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится

пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

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

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

2.19. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 8 и 9 настоящего Положения.

### 3. Порядок определения размера оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.

3.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются в следующем размере:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	Младший воспитатель	23513,00

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

### 4. Порядок определения размера оплаты труда служащих.

4.1. 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 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих Учреждения устанавливаются в следующем размере:

Квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый	Делопроизводитель	31350,00

Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй	Заведующий хозяйством, заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	41800,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	Третий	шеф-повар	34043,00

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

### 5. Порядок определения размера оплаты труда педагогических работников.

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) на 1 ставку по профессиональным квалификационным группам должностей работников педагогических работников Учреждения устанавливаются в следующем размере:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Образование	Квалификационная категория	Размер должностного оклада, руб.
Первый	Инструктор по физической культуре	Среднее	без категории	24951,47
		Высшее		24951,47
		Среднее	первая	24951,47
		Высшее		24951,47
		Среднее	высшая	24951,47
		Высшее		29390,63
Первый	Музыкальный руководитель	Среднее	без категории	24951,47
		Высшее		24951,47
		Среднее	первая	24951,47
		Высшее		24951,47
		Среднее	высшая	29390,63
		Высшее		29390,63
Первый	Учитель-логопед	Высшее	без категории	24951,47
			первая	24951,47
			высшая	31189,34
Первый	Педагог-психолог	Высшее	без категории	29354,89
			первая	29354,89
			высшая	30578,01
Первый	Воспитатель	Среднее	без категории	24462,41
		Высшее		24462,41
		Среднее	первая	29354,89
		Высшее		29354,89
		Среднее	высшая	29354,89
		Высшее		29354,89

5.2. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам

устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера предусмотренные настоящим Положением.

5.3. 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 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.

5.4. 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».

5.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: работа 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. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

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

6.1. Размеры окладов (должностных 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 общетраслевых профессий рабочих.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих Учреждения устанавливаются в следующем размере:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
Первый	Грузчик	6875,00
	Кастелянша	6875,00
	Уборщик служебных помещений	17888,00
	Дворник	17889,00
	Кладовщик	21953,00
	Помощник повара (подсобный рабочий)	15579,00
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	9206,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9206,00
	Повар	16996,00

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

## 7. Порядок определения оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.

7.1. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

7.2. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем.

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 руководителю учреждения, утвержденной учредителем.

7.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, и среднемесячной заработной платы работников учреждения – в кратности от 1 - 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей

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

В трудовые договоры с руководителем Учреждения включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10 – 70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида Учреждения.

Также с целью поощрения руководителя Учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя Учреждения может осуществляться в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников Учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

7.6. Размер оклада (должностного оклада) заместителей руководителя устанавливается в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

7.7. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера в соответствии в соответствии настоящим Положением.

## **8. Компенсационные выплаты.**

8.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

8.3. Работникам 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 (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

окладу), ставке заработной платы и в абсолютных размерах. 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 в условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (далее – СОУТ). Руководитель Учреждения, 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.

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

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

8.6. Всем работникам Учреждения, в том числе руководителям, 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».

8.7. 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.

8.8. 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.

8.9. 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.

8.10. Оплата труда за работу в условиях, отличающихся от нормальных: совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение, производится из расчета должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию по данной должности. Оплата труда может быть изменена по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда,

утвержденного на соответствующий финансовый год.

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

8.12. Работникам Учреждения (кроме руководителя, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

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

- 20 процентов оклада – учителю-логопеду

8.13. Размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом Учреждения, с учетом мнения уполномоченного выборного органа (первичной профсоюзной организации при наличии).

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

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

8.15. 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 и в абсолютных размерах.

## 9. Выплаты 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 ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения (Приложение № 1).

9.2. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет в Учреждении;
- по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 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:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 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 № 3).

9.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании локальных актов с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части.

9.6. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

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

9.8. Руководитель вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

## 10. Заключительные положения

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

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

10.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение в праве 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 приносящий доход деятельности.

На выполнение разовых временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством Р.Ф.

10.4. Вопросы, не оговоренные настоящим положением, решаются Учреждением самостоятельно в соответствии с Трудовым Кодексом Р.Ф.

**Условия и порядок установления стимулирующих выплат и единовременного премирования работникам  
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 324**

**1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 324 (далее – Учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Выплаты единовременного премирования работникам и 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 ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения.

Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

1.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

1.4. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава МАДОУ, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения, решений Педагогического совета МАДОУ.

1.5. Размер единовременного премирования работников и 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.

1.6. Размеры стимулирующих и премиальных выплат устанавливаются без учета педагогической (учебной) нагрузки.

1.7. Единовременное премирование работников производится за интенсивность и высокие результаты работы, за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий – до 10000 рублей;
- выполнение непредвиденных работ – до 10000 рублей;
- за организацию питания (составление меню, написание ежедневных меню-требований, подготовку отчетности по выполнению норм продуктов питания и т.д. в электронном виде) – до 10000 рублей;
- ведение электронного документооборота с использованием сети Интернет, работа в программах установленных регламентом деятельности – до 10000 рублей;
- ведение электронной базы данных – до 5000 рублей;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям – до 20000 рублей;
- Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности работника) – до 20000.00 рублей;
- за выполнение работ по организации ремонтных работ (сохранению здания, сооружений, групповых и др. помещений) – до 5000.00 рублей;
- за оформление участков согласно сезонам или тематически – до 3000.00 рублей;
- за особо сложную работу в первой младшей группе: воспитатель – 4000.00 рублей; младший воспитатель – 2000.00 рублей;
- оформление документации на ПМПК (за каждого ребенка) 50.00 рублей;
- работа в течение года без больничных листов – 5000.00 рублей

#### **Реализация социокультурных проектов:**

- педагог – участник городской пилотной площадки (распоряжение Департамента образования Администрации города Екатеринбурга) – 3000.00 рублей;
- педагог является участником экспериментальной площадки регионального или федерального уровня – 3000.00 рублей;
- организация мероприятия:
  - уровень ДОУ – 2000.00
  - районный уровень - 4000.00 рублей;
  - муниципальный уровень – 5000.00 рублей;
  - областной уровень и выше – 10000.00 рублей;
- участие в городских проектах – 3000.00 рублей;
- организация и проведение районных мероприятий – 4000.00 рублей;
- организация и проведение городских мероприятий – 5000.00 рублей;

#### **Реализация мероприятий по развитию профессиональной компетентности:**

- участие педагога в профессиональных конкурсах и проектах (за каждое участие педагога), начиная с муниципального уровня (официальные конкурсы ведомственного характера) (по решению совета педагогов):
  - участие – 20000.00 рублей
  - финалист – 30000.00 рублей
  - победитель – 50000.00 рублей

очное участие (добавочно за каждый уровень):

- представление результатов деятельности педагогом (педагогическим коллективом) на методических, творческих, спортивных мероприятиях разного уровня, **наличие публикаций:**
  - муниципальный уровень – 7000.00 рублей;
  - областной уровень и выше – 10000.00 рублей;
- трансляция опыта практических результатов своей экспериментальной и инновационной профессиональной деятельности для других педагогических коллективов – 3000.00 рублей;
- участие в рабочих и творческих группах (самостоятельная разработка) по разработке и внедрению программ, компилятивных программ, проектов, авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий (единожды)– 3000.00 рублей;
- представление результатов деятельности педагогом (педагогическим коллективом) на педагогических конференциях:

- муниципальный уровень – 7000.00 рублей;
- областной уровень и выше – 10000.00 рублей;

для участников (документ подтверждающий участие - например сертификат), представление опыта работы (тема выступления):

- районный уровень – 4000.00 рублей;
- муниципальный уровень – 7000.00 рублей;
- областной уровень и выше – 10000.00 рублей;

### **Реализация программ (проектов), направленных на развитие творческого потенциала детей в возрасте до 7 лет:**

- участие детей в официальных мероприятиях различного уровня ведомственного характера:
  - районный уровень – 2000.00 рублей;
  - муниципальный уровень -3000.00 рублей;
  - областной уровень и выше – 4000.00 рублей;
- наличие победителей и лауреатов среди детей, участвующих в официальных мероприятиях ведомственного характера различного уровня:
  - районный уровень – 2000.00 рублей;
  - муниципальный уровень – 3000.00 рублей;
  - областной уровень и выше 4000.00 рублей;
- подготовка воспитанников к участию в официальных мероприятиях непосредственно педагогом 1500.00 рублей (двумя педагогами -1000.00 рублей каждому)
- публикация методических материалов по работе с детьми с особыми образовательными потребностями (одаренными детьми и детьми с ограниченными возможностями здоровья) в официальных печатных изданиях, сборниках ведомственного характера – 3000.00 рублей;
- оказание родителям консультационно-диагностической помощи по вопросам развития творческой, физической, познавательной активности детей, в том числе одаренных детей и детей, с особыми образовательными потребностями в течение года (разработанный план консультаций, лист регистрации) – 500.00 рублей;
- организация дополнительных образовательных услуг (кружковой работы) (1 занятие) – 400.00 рублей;
- дополнительная работа с одаренными детьми одно занятие – 100.00 рублей.
- использование интерактивного оборудования в образовательном процессе (интерактивная доска, проекты и т.д. не менее одного раза в неделю) – 1500.00 рублей;
- снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников группы – 800.00 рублей.
- наличие публикаций в официальных печатных изданиях, сборниках ведомственного характера – 3000.00 рублей.

1.8. Работники, получившие взыскание по указанным выше основаниям, лишаются выплат стимулирующего характера с момента издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания.

1.9. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании локальных актов с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

## **2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.**

2.1. 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 и график работы в случае превышения установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

2.2. 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 подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций

различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении 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.

2.3. Молодым специалистам устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.4. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок, а так же одновременно в порядке, установленном настоящим Положением.

### **3. Выплаты за качество выполняемых работ.**

3.1. 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.

3.2. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по соответствующему профилю и (или) почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов «народный» или «заслуженный», а также за другие качественные показатели.

3.3. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением.

### **4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.**

4.1. 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.

4.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы определяется в соответствии Распоряжения Департамента образования Администрации города Екатеринбурга от 18.10.2019г. № 2518/46/36 «Об утверждении Порядка исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга».

4.3. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

4.4. Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы устанавливается настоящим Положением (Приложение № 4)

### **5. Премияльные выплаты по итогам работы**

5.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за периоды: за месяц, за квартал, за год.

5.2. Критерии стимулирующих выплат установлены настоящим Положением (Приложение №3).

5.3. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения по итогам работы осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 324 (далее - Комиссия).

В своей деятельности Комиссия руководствуется «Положением о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда для работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 324» (Приложение № 2).

5.4. Размер выплат по итогам работы устанавливается работнику с учетом фактических

результатов его работы за определенный период в порядке, установленном настоящим Положением.

## **6. Иные выплаты**

- 6.1. Иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда с учетом неиспользованных средств.
- 6.2. Иные выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом руководителя Учреждения по согласованию с Комиссией в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.
- 6.3. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника Учреждения.
- 6.4. Условия выплаты и размер материальной производится в порядке, установленном настоящим Положением (Приложение № 5)

## **7. Порядок установления стимулирующих выплат и единовременного премирования.**

- 7.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за периоды: за месяц, за квартал, за год.
- 7.2. Критерии по каждому виду стимулирующих выплат установлены настоящим Положением (Приложение № 3).
- 7.3. Индикаторы измерения критериев стимулирования определяются количеством баллов.
- 7.4. Оценочный лист (Приложение № 2/1) заполняется на каждого работника Учреждения, в котором указываются показатели эффективности его деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.
- 7.5. Оценивание показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, затем курирующим данное направление деятельности работника (заместителем заведующего), после этого руководителем Учреждения.
- 7.6. Оценочный лист показателей деятельности работника должен содержать информацию:
  - о достигнутых значениях критериев показателей эффективности деятельности, установленных настоящим положением для категории работника;
  - о набранной сумме баллов;
- 7.7. Руководитель определяет и доводит до Комиссии сумму стимулирующих выплат, распределяемую в данный период (по итогам за месяц, квартал, год).
- 7.8. «Стоимость» одного балла рассчитывается как частное от размера распределяемой части стимулирующего фонда за период установления стимулирующих выплат работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам Учреждения.
- 7.9. Размер стимулирующей выплаты работнику определяется исходя из «стоимости» одного балла и набранного им количества баллов.
- 7.10. Комиссия рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику Учреждения и оформляет сводный оценочный лист (Приложение № 2/2)
- 7.11. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же критерия, Комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).
- 7.12. Данные о принятии решения по приведению оценок к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания Комиссии с указанием даты заседания Комиссии и подписи председателя Комиссии.
- 7.13. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

7.14. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

7.15. Решение Комиссии оформляется протоколом (Приложение № 2/3), на основании которого руководитель Учреждения издает приказ.

**Положение****о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда для работников  
Муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения - детского сада № 324****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада № 324 (далее Комиссия) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург».

**2. Задачи Комиссии**

2.1. Сбор информации о деятельности каждого работника МАДОУ за отчетный период (до 20 числа каждого месяца).

2.2. Проведение заседаний Комиссии по подведению итогов, оценке качества и эффективности деятельности работников.

2.3. Работа по мере необходимости над совершенствованием критериев и показателей распределения компенсационных и стимулирующих выплат фонда заработной платы.

**3. Порядок работы и состав Комиссии**

3.1. Комиссия избирается Общим собранием работников МАДОУ. Персональный состав Комиссии (не четное число членов) утверждается решением Общего собрания работников МАДОУ.

3.3. Комиссия избирает на первом заседании председателя и секретаря Комиссии.

3.4. Периодичность заседания Комиссии – не реже одного раза в месяц или по мере необходимости.

3.5. Комиссия на основании всех материалов мониторинга, отчетов, представленных на рассмотрение Комиссии самим работником или руководителем, составляет сводный оценочный лист (Приложение № 2/2) с указанием баллов, набранных каждым работником. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

3.6. С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течение трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссии обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.7. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителем МАДОУ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам МАДОУ.

3.8. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества и установления выплат стимулирующего характера по собственной инициативе или на основании предложений работников образовательного учреждения не чаще одного раз в год. Дополнения и изменения, вносимые Комиссией, утверждаются на Общем собрании работников МАДОУ.

3.9. Протоколы заседаний Комиссии хранятся один год у секретаря Комиссии или представителя Общего собрания работников МАДОУ (или председателя профсоюзного комитета при его наличии).

Оценочный лист  
(должность)

ФИО \_\_\_\_\_  
Период \_\_\_\_\_

Наименование выплаты или порядковый номер выплаты в соответствии с критерием оценки результативности и качества работы, эффективности труда работников МАДОУ	Балл или сумма
--	----------------

ИТОГО

Комментарии

Сводный оценочный лист  
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности  
работы работников

Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения – детский сад № 324  
на выплату из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№ п/п	ФИО	показатели	Итоговый балл	Сумма

Председатель \_\_\_\_\_  
Секретарь \_\_\_\_\_

**Критерии оценки результативности и качества работы, эффективности  
труда работников МАДОУ  
Воспитатель**

Приложение № 3

№ п/п	Показатели	Критерии	Самооценка	Оценка Комиссии	
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Отсутствие травматизма легкой степени тяжести до 2 баллов		
		1.2	Посещаемость воспитанников не менее 70% до 5 баллов		
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	2.1	Работа в творческой группе (подготовка к долгосрочным конкурсам детей и педагогов более 1 месяца, совместная разработка проектов) до 5 баллов		
		2.2	Наставничество до 5 баллов		
		2.3	Отсутствие замечаний со стороны администрации – до 1 балла Ведение документации – до 1 балла Совершенствование предметно-развивающей среды – до 1 балла Санитарно-гигиеническое состояние (маркировка, антропометрия) – до 1 балла Изготовление наглядного материала и разработка игровых пособий – до 1 балла		
		2.4	Качественное содержание и оформление территории участка всесезонно – до 2 баллов		
		2.5	Работа в комиссиях (по охране труда, пожарной безопасности, экспертная комиссия ГАК по факту- 1 аттестующийся 2балла, ППК и др.) – до 3 баллов		
3	Эффективность педагогической деятельности	3.1	Участие детей в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях предлагаемые в рамках района, города, области ДОО- до 1 балла Район – до 2 баллов Город – до 3 баллов Область, регион, всероссийский – до 4 баллов Призовое место дополнительно – до 5 баллов		
		3.2	Проведение и активное участие педагога в смотрах, конференциях, семинарах, педсоветах, педагогических чтений, конкурсах, мероприятиях, предлагаемые в рамках района, города, области. ДОО- до 1 балла Район – до 2 баллов Город – до 3 баллов Область, регион, всероссийский – до 4 баллов Призовое место дополнительно – до 5 баллов		
4	Эффективность взаимодействия с семьями	4.1	Проведение мероприятий с участием детей и родителей (проектная деятельность, семейные праздники, открытые мероприятия, клубы, экскурсии, гостиные вне НОД): до 3 баллов		

	воспитаннико в	4.2	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.- до 2 баллов		
		4.3	Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход. – до 2 баллов Отсутствие задолженности по родительской плате за ПОУ- до 2 баллов		
5	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	5.1	Ведение сайта – до 5 баллов Страничка сайта группы – до 1 баллов Пост для ВК (1-2 в месяц) – 1 балл		
		5.2	Общественная активность: Украшение зала - до 5 баллов Тематическое украшение коридора – до 1 балла Участие в детских праздниках в качестве актера 1-2 утренника – до 2 баллов От 3 утренников – до 5 баллов		

**Педагогический персонал (музыкальный руководитель, учитель – логопед, инструктор по физической культуре, педагог – психолог)**

№ п/п	Показатели		Критерии	Самооценка	Оценка Комиссии
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Отсутствие травматизма легкой степени тяжести – до 2 баллов		
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	2.1	Работа в творческой группе (подготовка к долгосрочным конкурсам детей и педагогов более 1 месяца, совместная разработка проектов) – до 5 баллов		
		2.2	Наставничество – до 5 баллов		
		2.3	Отсутствие замечаний со стороны администрации – до 1 балла Ведение документации – до 1 балла Совершенствование предметно-развивающей среды – до 1 балла Санитарно-гигиеническое состояние (маркировка, антропометрия) – до 1 балла Изготовление наглядного материала и разработка игровых пособий – до 1 балла		
		2.4	Работа в комиссиях (по охране труда, пожарной безопасности, экспертная комиссия ГАК по факту 1 аттестующийся – 2 балла, ППК и др.) - до 3 баллов		
3	Эффективность педагогической деятельности	3.1	Участие детей в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях предлагаемые в рамках района, города, области ДОО- до 1 балла Район – до 2 баллов Город – до 3 баллов Область, регион, всероссийский – до 4 баллов Призовое место дополнительно – до 5 баллов		

		3.2	Проведение и активное участие педагога в смотрах, конференциях, семинарах, педсоветах, педагогических чтений, конкурсах, мероприятиях, предлагаемые в рамках района, города, области. ДОО- до 1 балла Район – до 2 баллов Город – до 3 баллов Область, регион, всероссийский – до 4 баллов Призовое место дополнительно – до 5 баллов		
4	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	4.1	Проведение мероприятий с участием детей и родителей (проектная деятельность, семейные праздники, открытые мероприятия, клубы, экскурсии, гостиные вне НОД)- до 3 баллов		
		4.2	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – до 2 баллов		
5	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	5.1	Ведение сайта – до 5 баллов Страничка сайта группы – до 1 балла Пост для ВК (1-2 в месяц) – до 1 балла		
		5.2	Общественная активность: Украшение зала – до 5 баллов Тематическое украшение коридора – до 1 балла Участие в детских праздниках в качестве актера 1-2 утренника – до 2 баллов От 3 утренников – до 5 баллов		

### Заместитель заведующего

№ п/п	Показатели		Критерии	Самооценка	Оценка комиссии
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Создание безопасных и комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно-развивающей среды, эстетика оформления образовательного учреждения и территории детского сада - до 2 баллов		
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	2.1	Эффективность и качество контрольно-аналитической деятельности – до 2 баллов		
		2.3	Сотрудничество учреждения с социальными партнерами по расширению форм работы с детьми (театры, филармония, библиотека, школы и пр.) – до 1 балла		
3	Качество воспитательного и образовательного процесса	3.1	Использование инновационных и (или) авторских программ, современных технологий в организации образовательного процесса в соответствии с ФГОС и ООП ДОУ, научно-методическая работа. – до 3 баллов		
		3.2	Реализация программ (проектов) направленных на работу с одаренными детьми: - до 5 баллов		
		3.3	Организация и реализация программ дополнительного образования – до 1 балла		
4	Эффективность управленческой деятельности	4.1	Результаты участия педагогов в официальных профессиональных конкурсах и мероприятиях (кроме интернет-конкурсов), публикации педагогических работников в профессиональных печатных изданиях – до 5 баллов		

		4.2	Использование информационно-коммуникативных образовательных технологий в управленческой деятельности. Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет – до 5 баллов		
5	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	5.1	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию педагогического процесса и педагогических работников со стороны родителей – до 2 баллов		
		5.2	Позитивные результаты взаимодействия с родителями, наличие положительных отзывов в СМИ и интернет-ресурсах. – до 2 баллов		
6	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	6.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций – до 1 балла		
		6.2	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности – до 5 баллов		
		6.3	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности работника) – до 5 баллов		
		6.4	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей). – до 1 балла		
		6.5	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля в организации воспитательно-образовательного процесса – до 1 балла		

#### Заместитель заведующего по АХЧ

№ п/п	Показатели		Критерии	самооценка	Оценка комиссии
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Создание безопасных и комфортных условий пребывания детей – до 5 баллов		
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	2.1	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях ДООУ и прилегающей территории – до 5 баллов		
3	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	3.1	Организация мероприятий с участием родителей (благоустройство территории, участков, групповых помещений) – до 5 баллов		
		3.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части организации охраны жизни и здоровья детей, - до 5 баллов		
4	Эффективность управленческой деятельности	4.1	Эффективность взаимодействия с поставщиками, другими службами и организациями – до 5 баллов		
		4.2	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет, работа в программах установленных регламентом деятельности – до 5 баллов		
		4.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля – до 5 баллов		
	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	5.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций – до 5 баллов		
		5.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля – до 5 баллов		
		5.3	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности работника), работа в условия расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ – до 5 баллов		

		5.4	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности – до 5 баллов		
		5.5	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения – до 5 баллов		
		5.6	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей). – до 1 балла		

### Младший воспитатель

№ п/п	Показатели		Критерии	Самооценка	Оценка комиссии
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Своевременное информирование о неисправностях и поломках в групповых помещениях и на прогулочных участках – до 2 баллов		
2	Создание условий для осуществления воспитательного и образовательного процесса	2.1	Эффективная совместная работа по эстетическому оформлению и содержанию помещений – до 2 баллов		
3	Качество воспитательного и образовательного процесса	3.1	Активное участие в организации и совместном проведении детских праздников, развлечений, мероприятий с родителями (вне НОД) – до 4 баллов		
		3.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей – до 2 баллов		
4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	4.1	Отсутствие замечаний со стороны администрации – до 1 балла Ведение журналов- до 1 балла Санитарно-гигиеническое состояние – до 2 баллов Соблюдение режима дня – до 1 баллов		
		4.2	За помощь в проведении дополнительных занятий – до 4 баллов (с подтверждением воспитателя)		
5		5.1	Работа в комиссиях (по охране труда, пожарной безопасности, экспертная комиссия ГАК, ППК и др.) – до 3 баллов		
		5.2	Участие в благоустройстве детского сада и территории (проведение субботников и ремонтных работ) – до 2 баллов		

### Кладовщик

№ п/п	Показатели		Критерии	Самооценка	Оценка комиссии
1	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части организации питания детей. – до 5 баллов		
2	Эффективность управленческой деятельности	3.1	Эффективность взаимодействия с поставщиками, другими службами и организациями – до 5 баллов		
		3.2	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет, работа в программах установленных регламентом деятельности – до 5 баллов		
		3.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля – до 5 баллов		

		3.4	Содержание складских помещений, холодильного и технологического оборудования в соответствии с требованиями СанПиН., ХАССП, производственного контроля – до 5 баллов		
		3.5	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения. – до 5 баллов		
4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	4.1	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля – до 5 баллов		
		4.2	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности работника), работа в условия расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ – до 5 баллов		
		4.3	Качественное ведение документации и своевременность предоставления отчетности – до 5 баллов		

### Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша

№ п/п	Показатели		Критерии	самооценка	Оценка комиссии
1	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части соблюдения санитарных правил в организации пребывания детей в ДОУ – до 5 баллов		
2	Эффективность деятельности	3.1	Отсутствие замечаний по итогам внутреннего контроля – до 5 баллов		
		3.3	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения – до 5 баллов		
		3.4	Оказание помощи при организации режимных моментов в группах младшего возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки) – до 5 баллов		
3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	4.1	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля – до 5 баллов		
		4.2	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности работника), работа в условия расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ – до 5 баллов		

### Шеф повар, повар, помощник повара

№ п/п	Показатели		Критерии	самооценка	Оценка комиссии
1	Создание условий для охраны жизни и здоровья детей	1.1	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний) – до 5 баллов		
2	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	2.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части организации питания детей. – до 5 баллов		
3	Эффективность деятельности	3.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов и выхода блюд, технологического режима приготовления и график выдачи блюд, условий сроков хранения и реализации продуктов – до 5 баллов		
		3.2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок, внутреннего контроля – до 5 баллов		

		3.3	Содержание помещений, холодильного и технологического оборудования в соответствии с требованиями СанПиН., ХАССП, производственного контроля – до 5 баллов		
		3.4	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения.- до 5 баллов		
4	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	4.1	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля – до 5 баллов		
		4.3	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности работника), работа в условия расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ – до 5 баллов		

**Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, грузчик, уборщик служебных помещений**

№ п/п	Показатели	Критерии		самооценка	Оценка комиссии
1	Эффективность деятельности	1.1	Содержание территории учреждения и площадок в соответствии с требованиями СанПиН, отсутствие порчи и потери имущества учреждения, своевременное реагирование на ЧС, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении. – до 5 баллов		
		1.2	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения. – до 2 баллов		
2	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	2.1	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности работника), работа в условия расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ –до 5 баллов		

**Делопроизводитель**

№ п/п	Показатели	Критерии		самооценка	Оценка комиссии
1	Эффективность управленческой деятельности	1.1	Эффективность взаимодействия с вышестоящими организациями, органами исполнительной власти – 3 балла		
		1.2	Наличие электронного документооборота с использованием сети Интернет, работа в программах установленных регламентом деятельности – до 5 баллов		
		1.3	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам ведения делопроизводства, внутреннего контроля. Своевременное выполнение предписаний контролирующих органов – до 5 баллов		
2	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины	2.1	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики, наличие благоприятного психологического климата в учреждении, отсутствие конфликтных ситуаций – до 1 балла		
		2.2	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН, правил ОТ, ПБ по итогам проверок надзорных органов и внутреннего контроля – до 3 баллов		
		2.3	Качественное, оперативное и результативное выполнение поручений администрации (не входящих в должностные обязанности работника), работа в условия расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ –до 3 баллов		

		2.4	Качественное ведение, содержание и хранение документации в соответствии с регламентирующими актами, своевременность предоставления отчетности –до 5 баллов		
		2.5	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств и энергоресурсов учреждения. –до 3 баллов		
		2.6	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, персональных данных сотрудников, воспитанников и их родителей) –до 3 баллов		
3	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	3.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей в части ведения, предоставления запрашиваемых документов, рассмотрение обращений –до 3 баллов		

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о порядке установления и размерах надбавок за стаж  
непрерывной работы в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении –  
детском саду № 324

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении – детском саду № 324 (далее – Положение) разработано в соответствии с Распоряжением Департамента образования Администрации города Екатеринбурга от 18.10.2019 № 2518/46/36 «Об утверждении Порядка исчисления непрерывной работы (выслуги лет) работников муниципальных учреждений в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга» определяет порядок назначения и выплаты надбавок за стаж непрерывной работы в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении – детском саду № 324 (далее – Учреждение).

**2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки**

- 2.1. Для назначения надбавок за стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы в Учреждении.
- 2.2. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы в Учреждении, зачитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях.
- 2.3. В стаж непрерывной работы включаются:
- 1) время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- 2.4. Стаж непрерывной работы сохраняется при переводе с одной должности на другую должность в Учреждении.
- 2.5. При увольнении из Учреждения по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца.
- 2.6. Стаж непрерывной работы сохраняется при поступлении на работу в Учреждение после увольнения по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке), если перерыв в работе не превысил трех месяцев.
- 2.7. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией Учреждения в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

**3. Порядок установления, начисления и выплаты надбавки за непрерывный стаж работы**

- 3.1. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.
- 3.2. Выплата надбавки производится в зависимости от периода непрерывной работы в Учреждении, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы (выслуги лет) в Учреждении	Сумма надбавки (рубли)
---	---------------------------

от 1 до 3 лет	100.00
от 3 до 6 лет	200.00
от 6 до 9 лет	300.00
от 9 до 12 лет	400.00
от 12 до 15 лет	500.00
от 15 до 18 лет	600.00
от 18 до 21 года	700.00
21 и более лет	800.00

3.3. Выплата надбавки производится ежемесячно и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

3.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

#### **4. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки**

4.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников Учреждения возлагается на руководителя.

4.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о распределении материальной помощи работникам  
Муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения - детского сада № 324

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 324 (далее - Положение) составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

Настоящее Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения – детского сада № 324 (далее – Учреждение).

1.2. Материальная помощь - денежная выплата, нуждающимся в материальной поддержке работников Учреждения.

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

2.1. Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи производится за счет средств экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

**3. Порядок оказания материальной помощи работникам**

3.1. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании личного заявления работника в пределах выделенных средств, предусмотренных на указанные цели.

3.2. Вместе с заявлением, работник предоставляет документы, подтверждающие трудную жизненную ситуацию.

3.3. Работникам, нуждающимся в материальной поддержке материальная помощь предоставляется в следующих размерах:

<b>Материальная помощь работникам ДОУ в связи:</b>	
- с вступлением в брак, рождением ребенка	2000 руб.
- при увольнении, в связи с уходом на страховую пенсию по старости	2000 руб.
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	2000 руб.
- со смертью члена семьи (супруг(а), родители, дети)	3000руб.

**4. Заключительные положения**

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

4.2. Контроль расходования средств, направляемых на оказание материальной помощи работника, осуществляет Общее собрание работников Учреждения или первичная профсоюзная организация (при ее наличии).

Согласовано с профсоюзным комитетом  
Председатель : Л.Р. Насырова