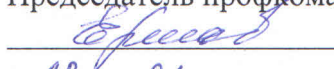


Первичная профсоюзная организация
Муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения Новоуральского
городского округа – детский сад
общеразвивающего вида «Родничок»

Председатель профкома

 Т.Ю.Ершова

«28» 01 2026 г.

Муниципальное автономное
дошкольное образовательное
учреждение Новоуральского
городского округа – детский сад
общеразвивающего вида «Родничок»
(МАДОУ детский сад «Родничок»)

Директор

 Т.И.Ширяева

«28» 01 2026 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НОВОУРАЛЬСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА - ДЕТСКИЙ САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА «РОДНИЧОК»
(МАДОУ детский сад «Родничок»)**

Утверждено и введено в действие приказом от 28.01.2026 № 10
с 01.02.2026 года

2026 год

Оглавление

Глава 1. Общие положения.....	3
Глава 2. Условия определения оплаты труда.....	5
Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательного учреждения.....	6
Порядок определения оплаты труда педагогических работников.....	10
Порядок определения оплаты труда служащих.....	11
Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.....	11
Глава 4. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителя.....	11
Глава 5. Компенсационные выплаты.....	14
Глава 6. Выплаты стимулирующего характера.....	16
Глава 7. Заключительные положения.....	20
Приложение №1.....	21
Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных образовательных организациях Новоуральского городского округа и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах.....	21
Приложение №2.....	22
Приложение №3.....	25
Показатели эффективности деятельности.....	25
Показатели эффективности деятельности воспитателя.....	25
Показатели эффективности деятельности учителя-логопеда,.....	26
музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.....	26
Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя.....	27
Показатели эффективности деятельности заместителя директора по АХР.....	28
Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала (младший воспитатель).....	30
Показатели эффективности деятельности делопроизводителя.....	31
Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда.....	31
Показатели эффективности деятельности специалиста по закупкам, юрисконсульт.....	31
Показатели эффективности деятельности технолога.....	32
Показатели эффективности деятельности повара детского питания.....	32
Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего, машиниста по стирке и ремонту спецодежды.....	32
Показатели эффективности деятельности кладовщика.....	33
Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений.....	33
Показатели эффективности деятельности сторожа.....	34
Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством.....	35
Показатели эффективности деятельности программиста.....	35
Показатели эффективности деятельности технолога.....	36

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников (кроме руководителя учреждения, его заместителей) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеобразовательного вида «Родничок» (далее – учреждение).

2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами по оплате труда

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с дополнениями и изменениями),
- Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с дополнениями и изменениями),
- Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Новоуральского городского округа, Утвержденным Постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 29.10.2019 № 2103-а;
- Соглашением между Территориальной организацией профсоюза города Новоуральска (далее - Терком), Ассоциацией «Территориальное объединение работодателей Новоуральского городского округа Свердловской области» и Администрацией Новоуральского городского округа на 2025-2027 годы.

В Положении учтены:

- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих
- Постановление Министерства труда РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. №216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
- Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП(с изм.)
- «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области».
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих».
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (с изм.).
- Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изм.).
- Приказ Министерства просвещения России от 01.07.2021г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;
- Соглашение между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и

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

3. Заработная плата работников МАДОУ детский сад «Родничок» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается трудовыми договорами в соответствии с:

- трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
- действующей системой оплаты труда в Новоуральском городском округе,
- локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения,
- квалификацией, результативностью труда и установленными нормами рабочего времени,
- учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

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

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству (внешнему или внутреннему), а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

О предстоящих изменениях условий оплаты труда, определенных сторонами при заключении трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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

6. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным организациям Новоуральского городского округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом предельного лимита штатной численности, утвержденного соответствующей постоянной комиссией по утверждению предельных лимитов штатной численности муниципальных учреждений, созданной постановлением Администрации Новоуральского городского округа, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

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

утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022г. №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

9. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих и иных выплат. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

Глава 2. Условия определения оплаты труда

10. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

11. Оплата труда лиц, работающих по совместительству (внешнему или внутреннему), а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

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

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

15. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук);
- при увеличении стажа работы, стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа

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

16. Работодатель в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами обеспечивает индексацию заработной платы работников, не реже 1 раза в год.

17. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 15 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.

18. Руководители учреждения (директор, заведующий структурным подразделением):

- проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.
- несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения.

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

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

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

21. Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя:

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

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

23. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленных Постановлением Администрации НГО.

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

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

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

Данное повышение не предусматривается для директора, заместителя директора в связи с установленными условиями оплаты труда (глава 6 «Условия оплаты труда директора, его заместителей») в соответствии с Постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 31.10.2012г. № 2365-а «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа».

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

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

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

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

27. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой

должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ним сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 28 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного

настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

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

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с пунктом 28 в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

30. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 25, 26 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

34. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются, согласно таблицы № 1 Приложения №2 настоящего Положения.

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

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

36. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства просвещения Российской Федерации:

1) от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»

2) от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

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

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

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

39. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы локальным актом образовательного учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с пунктом 25, 26 настоящего Положения.

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

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

42. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказами Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 № 268 и №269.

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

- за 20 часов педагогической работы в неделю учителям-логопедам;
- за 24 часа педагогической работы в неделю музыкальным руководителям;

- за 30 часов педагогической работы в неделю инструктору по физической культуре;
- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям, старшему воспитателю;

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

Порядок определения оплаты труда служащих

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

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

45. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения устанавливаются согласно таблицы № 3 Приложения №2 настоящего Положения.

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

46. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

48. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих учреждения установлены в таблице № 4 Приложения №2 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителя

49. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с Порядком оплаты руководителей, его заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений Новоуральского городского округа:

- директору учреждения работодателем в трудовом договоре,
- заместителю директора директором учреждения в соответствии с настоящим Положением.

50. Оплата труда заместителя директора включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера по результатам эффективности деятельности.

51. Финансирование расходов на оплату труда директора и заместителя директора по административно-хозяйственной работе учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным образовательным учреждением на оплату труда работников.

52. Должностной оклад заместителя директора учреждения по административно-хозяйственной работе устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

При наличии ученой степени кандидата (доктора наук), почетного звания, отраслевых

нагрудных знаков, ведомственных наград по основному профилю учреждения у директора размер должностного оклада заместителя директора по административно-хозяйственной работе устанавливается директором на 10-30 процентов ниже расчетного размера должностного оклада директора, определенного без учета применения коэффициента за наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых нагрудных знаков, ведомственных наград.

Информация о величине расчетного размера должностного оклада директора для установления должностного оклада заместителю директора по административно-хозяйственной работе доводится до сведения директора учреждения письмом Комитета по экономике и инвестиционной политике Администрации Новоуральского городского округа

Конкретный размер должностного оклада заместителя директора устанавливается приказом директора.

53. Выплаты компенсационного характера, в том числе районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются заместителю директора по административно-хозяйственной работе в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

54. Для заместителя директора выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

55. С целью стимулирования качественного результата труда и поощрения за выполненную работу заместителю директора по административно-хозяйственной работе могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (включая единовременное премирование в соответствии с п.58).

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере.

56. Применение стимулирующих выплат к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

57. Заместителю директора по административно-хозяйственной работе на основании результатов оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

58. Премиальные выплаты по итогам работы за квартал назначаются на каждый месяц текущего квартала по результатам достижения показателей эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе учреждения (Приложение № 3 к настоящему Положению) за предыдущий квартал.

59. Размер и условия выплат стимулирующего характера и иных выплатах заместителю директора по административно-хозяйственной работе устанавливаются приказом директора учреждения.

60. Премиальные выплаты по итогам работы начисляются заместителю директора по административно-хозяйственной работе учреждения за фактически отработанное время.

61. Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал, выплачиваемых заместителю директора по административно-хозяйственной работе, не может превышать размер премии директора по итогам работы за квартал, определенный в процентах от должностного оклада директора, выплачиваемый по результатам деятельности учреждения.

В случае выплаты премии по итогам работы за квартал директору в неполном размере в результате обстоятельств, на которые заместитель директора по административно-хозяйственной работе не мог повлиять и за результаты наступления которых не мог быть ответственным, размер премии по итогам работы за квартал заместителя директора по административно-хозяйственной работе не может превышать размер премии по итогам работы за квартал директора, определенный в процентах от должностного оклада директора по целевым показателям деятельности директора учреждения, без учета снижения.

62. Размер премиальных выплат по итогам работы за квартал заместителю директора по административно-хозяйственной работе учреждения снижается в случаях наличия:

- а) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- б) фактов нарушения требований действующего законодательства, подтвержденного результатами проверочных мероприятий;
- в) приостановления деятельности учреждения по вине заместителя директора по административно-хозяйственной работе.

Указанные нарушения должны быть подтверждены соответствующими документами.

63. Заместителю директора по административно-хозяйственной работе могут выплачиваться единовременные премии:

- 1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности при:
 - а) награждении государственными наградами РФ и Свердловской области;
 - б) награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами;
 - в) объявлении благодарности руководителя ведомственного Министерства;
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ, заданий, участие в новых проектах;
- 3) за организацию проведения общероссийских, областных, городских, календарных праздников и мероприятий;
- 4) за результаты по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности;
- 5) за результаты оценки эффективности деятельности учреждений за год;
- б) при увольнении в связи с уходом впервые на страховую пенсию по старости, инвалидности;
- 7) за организацию платных услуг, ведение предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

64. Единовременные премии выплачиваются заместителю директора по административно-хозяйственной работе при наличии экономии по фонду оплаты труда педагогических работников соответствующего бюджета.

65. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

66. Максимальный размер единовременной премии не должен превышать одного должностного оклада

67. Решение о выплате единовременной премии заместителю директора по административно-хозяйственной работе принимает директор с оформлением приказа по учреждению.

68. Материальная помощь заместителю директора по административно-хозяйственной работе выплачивается в соответствии с п.п. 108-110 настоящего Положения за счет экономии бюджетных ассигнований и (или) средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

69. Решение о назначении заместителю директора по административно-хозяйственной работе надбавка за интенсивность и высокие результаты работы принимается директором учреждения и может устанавливаться как в абсолютном значении, так в процентном отношении к окладу.

70. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на текущий год за результаты работы предыдущего года, имеющей длительный период выполнения (год и более):

- а) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- б) выполнение важных и ответственных работ, мероприятий;
- в) непосредственное участие учреждения в реализации федеральных и региональных целевых программах;
- г) эффективное использование муниципального имущества.

71. Надбавка устанавливается в размере, не превышающем 60% должностного оклада, на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

72. В случае изменения условий определения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в течение календарного года директор вправе изменить установленный заместителю директора по административно-хозяйственной работе на

текущий календарный год размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

73. В случае изменения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на более высокий уровень изменение производится директором в одностороннем порядке.

74. В случае изменения размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на более низкий уровень заместитель директора по административно-хозяйственной работе уведомляется об изменении за 2 месяца до момента фактического снижения размера надбавки.

75. Установление иных выплат заместителю директора по административно-хозяйственной работе, не предусмотренных настоящим Положением, не допускается.

Глава 5. Компенсационные выплаты

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

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

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

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

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

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

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

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

80. Перечень рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями труда указан в таблице №5 Приложения №2 настоящего Положения.

81. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% - для организаций образования, обособленных структурных подразделений организаций на основании Постановления Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 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».

82. 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.

83. 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.

84. 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.

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

85. Сверхурочная работа компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

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

86. За работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) производится доплата в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных 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.

87. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

88. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам всех структурных подразделений устанавливается доплата к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы в размере 20 процентов.

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

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

91. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки

заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

92. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, фактически сложившейся экономии фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности.

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

94. 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.

95. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

96. Выплаты стимулирующего характера **за интенсивность и высокие результаты** работы устанавливаются работникам учреждения (в т.ч. заведующему структурным подразделением, за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной работе) с учетом фактических результатов его работы в соответствии с набранным количеством баллов по показателям эффективности деятельности в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом объективных условий осуществления трудовой деятельности в соответствии с набранным количеством баллов по показателям эффективности деятельности (Приложение 3 к настоящему Положению).

97. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора в порядке, установленном Коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором по результатам работы за месяц, квартал, год либо единовременно.

98. В рамках стимулирующих выплат **за качество выполняемых работ** педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 20%.
- 2) выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели - 10%.

При наличии у работника трех почетных званий «Народный», «Заслуженный» и «Почетный

работник общего образования Российской Федерации» стимулирующая выплата за качество выполняемых работ применяется по одному из оснований.

99. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников:

- 1) с учетом показателей наполняемости групп;
- 2) за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов;
- 3) за подготовку и проведение семинаров, конференций различного уровня;
- 4) реализацию авторских программ;
- 5) результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения;
- 6) разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования;
- 7) выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения и повышающих его имидж.

В оплату за «Выполнение особо важных, значимых, и других работ» входит:

- а) ведение в сети Интернет официального сайта учреждения, официальных страниц в социальных сетях, каналах;
- б) своевременное заполнение баз данных ГИС ЕЦП (Региональная база данных Свердловской области, КАИС ИРО, АИС «Профилактика» и др.);
- в) выполнение поручений, не связанных с основной деятельностью;
- г) работа на инновационных площадках, в региональных и муниципальных проектах.

Данная доплата устанавливается работникам учреждения (за исключением директора и его заместителя по административно-хозяйственной работе) приказом директора, с учетом выполняемых задач, на срок, установленный данным локальным актом.

100. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, реализующим Программу наставничества, устанавливается надбавка в размере до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка устанавливается ежегодно приказом директора и выплачивается ежемесячно в течение учебного года с сентября по май включительно.

101. К выплатам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в учреждении.

Работникам учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) более 10 лет в структурных обособленных подразделениях в целях их заинтересованности в длительной работе, по решению руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) в размере 5%.

102. При приеме вновь, при выходе работника из отпуска по уходу за ребенком приказом директора учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы до конца текущего квартала.

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

Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в улучшении результатов их деятельности и не является гарантированной выплатой, предоставляемой организацией. Премия устанавливается в абсолютном размере с учетом фактически отработанного времени.

Основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы являются:

- 1) выполнение муниципального задания;
- 2) количество обоснованных жалоб потребителей услуги;
- 3) отсутствие случаев травматизма;
- 4) выполнение плана повышения квалификации педагогических работников;
- 5) участие детей в конкурсных мероприятиях различного уровня;
- 6) экономия энергоресурсов;
- 7) сбор родительской платы;

- 8) привлечение других внебюджетных средств;
- 9) выполнение плана ФХД;
- 10) организация и контроль (мониторинг) учебно-воспитательной и административно-хозяйственной работы;
- 11) своевременность и качество предоставляемой информации;
- 12) выполнение особо важных и срочных работ;
- 13) обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех видов систем учреждения;
- 14) достижение значимых для учреждения (структурного подразделения) персональных производственных результатов, связанных с выполнением основных обязанностей;
- 15) другие условия, не предусмотренные данным положением.

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

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

- 1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации - 2 000 рублей;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации - 2 000 рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1 500 рублей;
- 4) при награждении Почетной грамотой или Благодарственным письмом Управляющего Горнозаводским управленческим округом - 1000 рублей;
- 5) при награждении Почетной грамотой, Благодарностью или Благодарственным письмом Главы Новоуральского городского округа, Думы Новоуральского городского округа - 500 рублей;
- 6) при награждении почетной грамотой Центрального комитета Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности и нагрудным знаком Российского профессионального союза работников атомной энергетики и промышленности «За взаимодействие и социальное партнерство» - до 1000р.;
- 7) в связи с праздничными днями и праздниками (День защитника Отечества, Международный женский день, Праздник Весны и Труда, День Победы, День России, День народного единства, День воспитателя и всех дошкольных работников, День пожилого человека, День профсоюзного активиста);
- 8) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 9) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - 2 000 рублей;
- 10) за личный вклад в выполнение работником особых поручений руководителя;
- 11) за участие в сдаче ГТО;
- 12) за получение знака отличия ГТО различной формы;
- 13) за исполнение общественных обязанностей председателю профкома; членам профсоюзного комитета, уполномоченным в области охраны труда, по ходатайству председателя профкома, заведующего структурным подразделением с учетом результатов работы за отчетный период.

Выплата в случаях, указанных в пунктах 85.10) - 85.13) осуществляется из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, при их наличии, на основании ходатайства заведующего структурным подразделением.

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

105. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

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

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

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

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

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

109. Материальная помощь выплачивается в случае:

- 1) смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании свидетельства о смерти;
- 2) вступления работника в брак на основании свидетельства о браке;
- 3) рождения у работника ребенка на основании свидетельства о рождении ребенка;
- 4) наступления непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств, при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

- 1) смерти родственников, (1 линии) – 3 дня, (2 линии) – 1 день;
- 2) собственной свадьбы (для вступающих в брак впервые), свадьбы детей – 1 день;
- 3) проводов ребенка в первый класс (предоставляется одному из родителей, работающих в данном учреждении) – 1 день;

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются при наличии экономии средств ФОТ.

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

- 1) педагогических работников (Приложение №2 к Положению об оплате труда);
- 2) заместителя директора (Приложение №3 к Положению об оплате труда).
- 3) Работников учреждения (за исключением заместителя директора, педагогических работников) (Приложение № 4 к Положению об оплате труда).

113. Руководитель может быть снизит, либо с учетом тяжести допущенных нарушений полностью лишить работника стимулирующих выплат в следующих случаях:

93.1. 100% лишение стимулирующих выплат:

- 1) привлечение работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора и увольнения;
- 2) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей;
- 3) однократного грубого нарушения работником должностных обязанностей;
- 4) однократного грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- 5) отказа или несвоевременного прохождения медицинского осмотра;
- 6) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин) более 4 часов или появления на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;

- 7) временного отстранения от работы;
- 8) причинение материального ущерба учреждению;
- 9) за нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда.

93.2. понижение стимулирующих выплат на 50%:

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

114. Снижение размера премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. Дисциплинарное взыскание не может служить основанием для депремирования работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания. Если указанная стимулирующая выплата составляет более 20% общего месячного заработка сотрудника, то работодатель не вправе полностью не выплачивать стимулирующую выплату. Заработок за соответствующий месяц в этом случае может быть выплачен уменьшенным не более чем на 20%.

115. Лишение (уменьшение) стимулирующих выплат производится в зависимости от тяжести проступка на основании приказа директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Глава 7. Заключительные положения

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

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

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

119. Изменения и дополнения в Положение об оплате труда вносятся путем издания совместных решений (протокола) Двусторонней комиссии (с учетом мнения профсоюзной организации).

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

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных образовательных организациях Новоуральского городского округа и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
- младший воспитатель.

2. Должности педагогических работников.

3. Должности руководителей структурных подразделений государственной организации Свердловской области:

- заведующий структурными подразделениями;
- заведующий хозяйством;
- заведующий производством (шеф-повар).

4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):

- специалист по охране труда, инженер-программист (программист), юрисконсульт, повар.

Таблица №1

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни Наименование должности	Квалификационные требования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень младший воспитатель	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики	19 690,00

Таблица №2

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационные уровни / Наименование должности	Квалификационные требования	Минимальный размер должностных окладов, ставок зарботной платы, рублей
1 квалификационный уровень		
инструктор по физической культуре	Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы <i>либо</i> высшее или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы	27 069,00
музыкальный руководитель	Высшее профессиональное образование <i>или</i> среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы	27 069,00
3 квалификационный уровень		
воспитатель	Высшее профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы <i>либо</i> среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее двух лет	29
4 квалификационный уровень		

старший воспитатель	Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее двух лет	
учитель-логопед (логопед)	Высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требования к стажу работы	

Таблица №3

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни наименования должности	Квалификационные требования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень заведующий структурным подразделением - детским садом	Высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее двух лет	29 920,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень делопроизводитель	Общее среднее образование и стаж в работе в должности делопроизводства	19 470,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень заведующий хозяйством	Среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее одного года или общее среднее образование и стаж работы по хозяйственному обеспечению не менее трех лет	18 600,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
специалист по охране труда	Высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требования к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы техника первой категории не менее трех лет	22 090,00
программист (инженер-программист)	Высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требования к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы техника первой категории не менее трех лет	21 040,00
специалист по закупкам	Среднее профессиональное образование Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации и программы	23 140,00

	профессиональной переподготовки в сфере закупок	
--	---	--

Таблица № 4

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

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож	18 090,00
	кладовщик	18 140,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	повар	18 790,00

Таблица № 5

**Перечень должностей (профессий) и размер доплат работникам,
занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Размер доплат, %
1	Воспитатель	4
2	Инструктор по физической культуре (в бассейне)	6
3	Младший воспитатель	4
4	Младший воспитатель (в бассейне)	6
5	Повар детского питания	12
6	Кухонный рабочий	12

Показатели эффективности деятельности

Показатели эффективности деятельности воспитателя

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах	Макс. кол-во баллов
Наличие плана по работе с родителями на период. Своевременное предоставление отчётов по работе с родителями. Наличие листов ознакомления родителей с информацией.	наличие – 2 балла, иное – 0 баллов	2
Участие и наличие призовых мест в городских, областных и федеральных, международных конкурсах (проектах, олимпиадах, смотрах и др.)	Участие: на городском уровне - 1 балл, на областном уровне и выше - 2 балла, Участие воспитанников: на городском уровне - 1 балл, на областном уровне и выше - 2 балла, Призовые места - 2 балла	8
Наличие плана по самообразованию и его реализация, непрерывное повышение профессионального мастерства через участие в семинарах, вебинарах, конференциях, мастер-классах (наличие подтверждающих документов)	Наличие -2 балла Отсутствие - 0 баллов	2
Обновление и пополнение атрибутами центров детской активности, пособиями, разработками, тематическими копилками, картотеками, методическими рекомендациями и др. в соответствии с возрастными особенностями и ФГОС ДО	наличие и пополнение – 2 балла, отсутствие – 0 баллов.	2
Уровень общей заболеваемости детей	менее 80 % - 3 балла, более 80– 0 баллов	3
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов	1
Количество обоснованных жалоб потребителей услуги	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов	1
Информирование общественности об образовательном процессе (наличие информационных стендов, своевременное предоставление информации для размещения на сайте и официальных страницах соц.сетей о событиях и консультации для родителей не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 1 балл, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 2 балла, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов.	4
Работа по информированию родителей о задолженности по родительской плате.	Выполнение условий договора родителями – 2 балла, Систематическое нарушение – 0 баллов	2
Личная эффективность и эффективность педагогической деятельности (среднее за период): наличие дополнительных реализуемых проектов, использование инновационных технологий.	Реализация краткосрочных проектов: в системе – 3балла, на этапе разработки и единичные случаи использования технологий - 2 балла, отсутствие - 0 баллов.	3

Отсутствие нарушений Кодекса профессиональной этики педагогических работников МАДОУ детский сад «Родничок»	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов	2
Максимальный балл		30

Показатели эффективности деятельности учителя-логопеда,
музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах	Макс. кол-во баллов
Участие и наличие призовых мест в городских, областных и федеральных, международных конкурсах (проектах, олимпиадах, смотрах и др.)	Участие: на городском уровне - 1 балл, на областном уровне и выше - 2 балла, Участие воспитанников: 1) воспитанников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне и выше - 2 балла, Призовые места - 2 балла	8
Наличие плана по самообразованию и его реализация, непрерывное повышение профессионального мастерства через участие в семинарах, вебинарах, конференциях, мастер-классов. (наличие подтверждающих документов)	Наличие – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	3
Обновление музыкального зала, кабинета и физкультурного зала пособиями, разработками, тематическими копилками, картотеками, методическими рекомендациями и др. в соответствии с возрастными особенностями и ФГОС ДО	наличие и пополнение – 2 балла, отсутствие – 0 баллов.	2
Уровень общей заболеваемости детей	менее 80 % - 3 балла, более 80 – 0 баллов	3
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 2 балл, наличие – 0 баллов	2
Количество обоснованных жалоб потребителей услуги	отсутствие – 2 балл, наличие – 0 баллов	2
Информирование общественности о деятельности (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 1 балл, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 2 балла, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов.	4
Обеспечение взаимодействия с педагогами	При взаимодействии – 1 балл, Отсутствие взаимодействия – 0 баллов	1
Личная эффективность и эффективность педагогической деятельности (среднее за период): участие в педагогических дополнительных проектах, разработка и ведение собственных дополнительных проектов, использование в работе инновационных технологий	Реализация в системе – 3 балла, на этапе разработки и единичные случаи использования технологий - 2 балла, отсутствие - 0 баллов.	3
Отсутствие нарушений Кодекса профессиональной этики педагогических работников МАДОУ детский сад «Родничок»	отсутствие – 2 балл, наличие – 0 баллов	2
Максимальный балл		30

Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах	Макс. кол-во баллов
Личная эффективность и эффективность педагогической деятельности (среднее за период): наличие дополнительных реализуемых проектов, использование инновационных технологий.	Реализация в системе – 3балла, на этапе разработки и единичные случаи использования технологий - 2 балла, отсутствие - 0 баллов.	3
Личное участие и сопровождение в творческой деятельности педагогов и детей, наличие призовых мест в городских, областных и федеральных, международных конкурсах (проектах, олимпиадах, смотрах и др.) под личным руководством	Участие: на городском уровне - 1 балл, на областном уровне и выше - 2 балла, Участие воспитанников: на городском уровне - 1 балл, на областном уровне и выше - 2 балла, Призовые места - 2 балла	8
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие - 1 балл, наличие – 0 баллов	1
Информирование общественности о деятельности детского сада (наличие информационных стендов, предоставление информации на сайт не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 1 балл, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 2 балла, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	4
Количество обоснованных жалоб потребителей услуг	отсутствие - 1 балл, наличие – 0 баллов	1
Наличие плана по самообразованию и его реализация, наличие индивидуальных планов по образованию педагогов и их реализация, непрерывное повышение профессионального мастерства через участие в семинарах, вебинарах, конференциях, мастер-классов. (наличие подтверждающих документов), наличие плана метод.объединений	Наличие -2 балла Отсутствие - 0 баллов	2
Уровень общей заболеваемости детей	менее 80 % - 3 балла, более 80– 0 баллов	3
Участие в родительских собраниях (подготовка к собраниям) государственно-общественного характера управления (наличие и работа в педагогических советах детских садов, органов родительского самоуправления)	наличие заседаний органов государственно-общественного управления – 2 балла, отсутствие заседаний – 0 баллов.	2
Особый вклад в развитие Учреждения: Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения; пополнение методическими материалами стендов детских садов.	наличие и пополнение – 3 баллов, отсутствие – 0 баллов.	3
Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности.	Отсутствие замечаний - 2 балла Наличие замечаний - 0 баллов	2
Отсутствие нарушений Кодекса профессиональной этики педагогических работников МАДОУ детский сад «Родничок»	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов	1
Максимальный балл		30

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по АХР

Наименование показателя	Критерии оценки деятельности		Макс. кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления образовательно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	5
	своевременное и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	Бесперебойная работа жизнеобеспечивающих систем: отопления, канализации, водопровода, электричества и др.	10
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	Своевременная доставка и постановка на учет приобретенного оборудования и материалов	5
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Плановое исполнение бюджета (своевременная подготовка документов к оплате – договоры, счет-фактуры и др.)	10
		Эффективные мероприятия по энергосбережению	5
Сохранение здоровья воспитанников МАДОУ	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья воспитанников	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества работы в МАДОУ	показатели качества по результатам аттестации рабочих мест	100%	5
	Подготовка зданий структурных подразделений МАДОУ к новому учебному году, к отопительному сезону	Отсутствие замечаний надзорных органов по итогам плановых и внеплановых проверок надзорных органов, приемка МАДОУ к новому учебному году	5

Эффективность организации работы по социальному сопровождению работников МАДОУ	Участие в работе	Наличие документации. Отсутствие обоснованных жалоб	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионализма, эффективность управленческой деятельности	Обеспечение качественной работы технического персонала	Своевременное исполнение заявок работников МАДОУ на ремонтные работы	5
		отсутствие замечаний надзорных органов, контролирующих органов к работе технического персонала	10
	Использование ИКТ в деятельности: - работа с электронным документооборотом; - внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Своевременное представление отчетов, информации в электронном варианте	5
	Обеспечение сохранности имущества учреждения	Акт ревизии, инвентаризации	5
Максимальный балл			100

Показатели эффективности деятельности заведующего структурным подразделением

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Отсутствие задолженности по родительской плате	отсутствие задолженности – 5 балла, наличие задолженности – 0 баллов
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 4 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений сотрудников учреждения в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии руководителя	отсутствие - 5 балл, наличие – 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии руководителя	отсутствие - 5 балл, наличие – 0 баллов
Информирование общественности о деятельности детского сада (наличие информационных стендов, сайта с предоставлением информации не реже 1 раза в 2 недели, иные формы)	наличие и пополнение: информационных стендов – 1 балл, сайта (при его поддержке в актуальном состоянии) – 3 балла, иные формы – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
Участие и наличие призовых мест в городских, областных, федеральных и международных конкурсах (проектах, олимпиадах, смотрах и др.)	Призовые места: 1) воспитанников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне и выше - 2 балла, 2) работников на городском уровне - 1 балл, на областном уровне и выше - 2 балла, 3) детского сада на городском уровне - 1 балл, на областном уровне и выше - 2 балла,

	При наличии по одной категории участников призовых мест разных уровней, количество баллов по уровням не суммируется, а определяется по максимальному уровню, полученного призового места, но не более 6 баллов.
Сохранение здоровья воспитанников: уровень заболеваемости по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	снижение уровня заболеваемости-3 балла, рост уровня заболеваемости - 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие - 5 балл, наличие – 0 баллов
Обеспечение государственно-общественного характера управления в детском саду (наличие и работа Советов детского сада, органов родительского самоуправления)	наличие заседаний органов государственно-общественного управления – 3 балла, отсутствие заседаний – 0 баллов
Посещаемость детьми детского сада	75% и более - 3 балла, менее 75% - 0 баллов
Отсутствие предписаний надзорных органов (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	отсутствие - 3 балл, наличие – 0 баллов
Отсутствие производственного травматизма.	отсутствие - 5 балл, наличие – 0 баллов
Самообразование руководителя (семинары, вебинары, ПК)	наличие – 2 балл, отсутствие - 0 баллов,
Отсутствие нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Родничок»;	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	55

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

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 1 балла, наличие – 0 баллов
Активное участие в образовательном процессе	обучение детей культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания – 5 баллов; участие в создании развивающей предметно - пространственной среды в группе и т.д. – 5 балла; организация детей и участие при проведении культурно-массовых мероприятий – 5 балла; отсутствие – 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений потребителей услуги на качество присмотра и ухода за детьми	отсутствие - 5 балла, наличие – 0 баллов.
Уровень общей заболеваемости детей группы	менее 80% - 3 балла; более – 0 баллов
Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений, отсутствие положительных срывов	отсутствие - 5 балла, наличие – 1-2 замечания – 1 балл, 3 и более -0 баллов.
Отсутствие нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Родничок»;	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	30

Показатели эффективности деятельности делопроизводителя

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности. Своевременное оформление и сдача приказов и табелей	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Осуществление взаимодействия с детским садом №21, бухгалтерией МКУ «ЦБ и МТО МОУ» НГО	своевременно и качественно – 10 баллов, иное – 0
Отсутствие замечаний к качеству подготовки документации (приказов, табелей, списков и т.п.)	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Осуществление взаимодействия с архивом «ЦБ и МТО МОУ» НГО	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Родничок»;	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	30

Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)
Отсутствие замечаний к разработанным и (или) скорректированным приказам, методическим указаниям, инструкциям, планам и другим нормативным актам, регламентирующим работу в области охраны труда.	отсутствие замечаний – 5 баллов, иное – 0 баллов.
Отсутствие замечаний к запланированным мероприятиям по охране труда, их выполнению.	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов.
Организация внутреннего контроля за соблюдением в структурных подразделениях законодательных и нормативных актов по охране труда.	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов.
Максимальный балл	15

Показатели эффективности деятельности специалиста по закупкам, юрисконсульт

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие замечаний к своевременной и качественной подготовке и заключению договоров, контрактов, дополнительных соглашений и др.	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие замечаний к разработанным и (или) скорректированным приказам, положениям, Уставу, инструкциям и другим нормативным актам (документам), касающихся юридического сопровождения деятельности учреждения	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Обеспечение оперативного взаимодействия с «ЦБ и МТО МОУ» НГО, контрагентами	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Максимальный балл	15

Показатели эффективности деятельности технолога

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Качественное и оперативное выполнение срочных заданий по поручению руководителя	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Проявление инициативы при решении задач в рамках своей профессиональной деятельности, внесение рационализаторских предложений;	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие замечаний со стороны администрации МАДОУ.	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	15

Показатели эффективности деятельности повара детского питания

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей);	отсутствие - 10 баллов, наличие – 0 баллов
Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений, отсутствие положительных смыслов	отсутствие - 5 балла, наличие – одного замечания – 1 балл, 2 и более -0 баллов.
Отсутствие замечаний по содержанию рабочего места, спец. одежды и внешнего вида, по результатам внутреннего контроля	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов; холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов; электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов
Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	отсутствие - 0 баллов, наличие – 3 балла
Отсутствие нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Родничок»;	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	30

Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего, машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, родителей (законных представителей), посетителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 2 баллов, наличие – 0 баллов
Отсутствие замечаний по содержанию помещений детского сада (пищеблок/постирочная) в соответствии с требованиями СанПин, к качеству и своевременности уборки помещений, инвентаря и оборудования по результатам	отсутствие - 10 баллов, наличие – 0 баллов

внутреннего контроля.	
Участие в регулярных мероприятиях по обеспечению безопасности в здании и на территории детского сада	участие – 2 баллов, иное – 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов; холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов; электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов
Своевременное принятие мер по недопущению аварийных ситуаций;	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0 баллов
Рациональное использование моющих средств;	сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов;
Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке;	участие – 2 балла, иное – 0 баллов
Отсутствие нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Родничок»;	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	30

Показатели эффективности деятельности кладовщика

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Осуществление взаимодействия с бухгалтерией МКУ «ЦБ и МТО МОУ» НГО	своевременно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб посетителей (родителей, (законных представителей), контрагентов), работников в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 10 балла, наличие – 0 баллов
Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности своевременно и качественно –	своевременно – 4 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей и продуктов питания по результатам инвентаризации, ревизии, данным внутреннего контроля	отсутствие – 10 баллов, наличие – 0 баллов
Составление меню, ведение документации на пищеблоке	составление – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов
Отсутствие нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Родничок»;	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	40

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Отсутствие обоснованных жалоб родителей, (законных представителей) сотрудников и посетителей в различные инстанции,	отсутствие - 1 балл, наличие – 0 баллов

свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов; холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов; электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост
Участие в регулярных мероприятиях по обеспечению безопасности в здании и на территории детского сада	участие – 10 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие замечаний по содержанию помещений детского сада (кабинеты, вестибюль, муз.зал, подсобные помещения) в соответствии с требованиями СанПин, к качеству и своевременности уборки помещений, инвентаря и оборудования по результатам внутреннего контроля.	отсутствие - 10 баллов, наличие – 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов
Отсутствие нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Родничок»;	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	30

Показатели эффективности деятельности сторожа

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Отсутствие обоснованных жалоб родителей, (законных представителей), посетителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 10 баллов, наличие – 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	сокращение или сохранение уровня потребления: горячее водоснабжение -2 балла, рост - 0баллов; холодное водоснабжение– 2балла, рост – 0 баллов; электроэнергия - 2 балла, рост - 0баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 2 балла, наличие – 0 баллов
Участие в регулярных мероприятиях по обеспечению безопасности в здании и на территории детского сада	участие – 5 баллов, иное – 0 баллов
Отсутствие замечаний по качеству ежедневной (своевременной) уборки территории (в соответствии с требованиями СанПиН); по сохранности игрового оборудования на участках.	отсутствие - 6 баллов, наличие – 0 баллов
Отсутствие нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Родничок»;	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	30

Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности	своевременно и качественно – 3 баллов, иное – 0 баллов
Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния д/с и прилегающей территории	своевременно и качественно – 3 баллов, иное – 0 баллов
Своевременность подачи заявок на приобретение имущества по детским садам;	своевременно и качественно – 3 баллов, иное – 0 баллов
Составление меню, ведение документации на пищеблоке	составление – 10 баллов, отсутствие – 0 баллов
Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, ЛОК, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования;	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Снижение величины потребления энергоресурсов по отношению к аналогичному периоду прошлого года в сопоставимых условиях	тепловая энергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов; горячее водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов; холодное водоснабжение: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов; электроэнергия: сокращение или сохранение уровня потребления – 2 балла, рост - 0 баллов.
Отсутствие замечаний по данным внутреннего контроля по детскому саду	отсутствие – 2 баллов, наличие – 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы систем и ресурсов, предупреждение аварийных ситуаций	Отсутствие аварийных ситуаций – 2 балла, наличие – 0 баллов
Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии	отсутствие - 1 балл, наличие – 0 баллов
Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) при исполнении должностных обязанностей работников	отсутствие - 2 балл, наличие – 0 баллов
Отсутствие нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Родничок»;	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	45

Показатели эффективности деятельности программиста

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Своевременная и качественная поддержка и обслуживание программного обеспечения МАДОУ	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов.
Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации в соответствии с	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов.

необходимыми требованиями по информационной безопасности МАДОУ	
Отсутствие замечаний по срокам и качеству выполненных работ.	отсутствие замечаний – 5 баллов, иное – 0 баллов.
Максимальный балл	15

Показатели эффективности деятельности курьера

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Проявление инициативы при решении задач в рамках своей профессиональной деятельности,	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов,
Оперативность и своевременность выполнения поручений администрации;	наличие – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов,
Отсутствие замечаний со стороны администрации МАДОУ.	наличие – 0 баллов, отсутствие – 5 баллов,
Максимальный балл	15

Показатели эффективности деятельности плотника

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах
Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей), сотрудников и посетителей в различные инстанции, свидетельствующих о неправомерных действиях, или бездействии баллов	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0баллов
Обеспечение сохранности и исправности оборудования (внутреннего/наружного), имущества	обеспечение – 5 баллов, иное – 0 баллов
Осуществление погрузки, разгрузки, перемещения и укладки грузов и т.п.	осуществление - 5баллов,
Участие в регулярных мероприятиях по обеспечению безопасности в здании и на территории детского сада	участие – 5 баллов, иное – 0 баллов
отсутствие зафиксированных случаев нерационального использования ресурсов (электроснабжение, водоснабжение)	отсутствие - 5 баллов, наличие – 0баллов
Отсутствие случаев травматизма детей	отсутствие – 4 балла, наличие – 0 баллов
Отсутствие нарушения Кодекса этики и служебного поведения работников МАДОУ детский сад «Родничок»;	отсутствие – 1 балл, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	30

Показатели эффективности деятельности технолога

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности в баллах Размер выплаты (1 балл = 1%)
Качественное и оперативное выполнение срочных заданий по поручению руководителя	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов
Проявление инициативы при решении задач в рамках своей профессиональной деятельности, внесение рационализаторских предложений;	своевременно и качественно – 5 баллов, иное – 0 баллов

Отсутствие замечаний со стороны администрации МАДОУ.	отсутствие – 5 баллов, наличие – 0 баллов
Максимальный балл	15

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

