

Принято на общем собрании работников

МБДОУ «Детский сад № 14»

Протокол от 12.12.2025 г. № 2

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 14»

 М.В. Костусова

Приказ от 12.12.2025 г. № 55а / 04-04



Положение

Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 14 «Ласточка»

Режевского городского округа

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 14 «Ласточка» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. №708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Администрации Режевского городского округа от 30.12.2016г. № 2956 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Постановлением Администрации Режевского городского округа от 23.03.2021г. № 389 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Постановлением Администрации Режевского городского округа от 05.03.2022г. № 305 «О внесении изменений в примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Приказом Управления образования Администрации Режевского городского округа от 29.11.2023г. № 443/01-07 «О минимальной заработной плате», Приказом Управления образования Администрации Режевского городского округа от 22.03.2023г. № 90/01-07 «Об увеличении (индексации) заработной платы работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют Управление образования администрации Режевского городского округа» (с изменениями), Приказом Управления образования Администрации Режевского городского округа от 12.02.2024г. № 42/01-07 «О среднемесячной заработной плате педагогических и непедагогических работников образовательных учреждений (с изменениями), на которых распространяется действие Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют Управление образования Администрации

Режевского городского округа.

1.2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МБДОУ «Детский сад № 14», в отношении которого функции полномочия учредителя осуществляет Управление образования Администрации Режевского городского округа и распространяет свое действие с 1 ноября 2024г.

1.3.Заработка плата работников МБДОУ «Детский сад № 14» (далее – Учреждение) устанавливается трудовыми договорами в соответствии действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения общего собрания работников. Заработка плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников Учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4.Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда работников в Учреждении устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

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

1.6. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработка плата работников Учреждения подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников Учреждения из числа отдельных категорий работников, определенных Указами президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 « О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

1.7. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания. И средства, поступающих от приносящей доход деятельности (платные услуги).

1.8.Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем – Управлением образования Администрации Режевского городского округа (далее – Управление образования) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Управление образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде

оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Учреждения.

1.9. 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 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - ЕТКС), номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей) и методикой определения примерной штатной численности работников муниципальных дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных Управлению образования, утвержденной приказом Управления образования от 15.06.2020г. № 148/01-07 «Об утверждении Методики определения уточненной примерной штатной численности работников муниципальных дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных Управлению образования Администрации Режевского городского округа».

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1.Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 14»

устанавливается с учетом:

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

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

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

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

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

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

2.3. Заработка плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Заработка плата работников устанавливается в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

2.4. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

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

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

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук(при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с п. 2.4 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.

2.6. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же муниципальной образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников в Учреждении;

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

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

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

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее

помимо основной работы в той же муниципальной образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная муниципальная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.10. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляется в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за час, установленным локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций

3.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#) настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#) настоящего Положения.

3.2. Учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным [группам](#) в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемых в муниципальных образовательных организациях Режевского городского округа.

3.5. Установленные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, установленные Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Администрации Режевского городского округа об индексации заработной платы работников муниципальных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Режевского городского округа в текущем году.

При индексации установленных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.6. 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 муниципальных образовательных организациях, обособленных структурных подразделениях муниципальных образовательных организаций, расположенных в сельской местности. Указанное повышение образует новые 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 муниципальных образовательных организациях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.7. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических 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, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности - на 10 процентов.

3.9. Указанное повышение образует новые 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. (*Должностной оклад + Повышающая выплата за работу в сельской местности*) + *Повышающая выплата за аттестацию*) = *Новый должностной оклад*.

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

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

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

3.12. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.13. Порядок определения оплаты труда педагогических работников

3.13.1. Профессиональная квалификационная 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».

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	22 383,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель	23 814,00

3.13.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

3.14. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный	младший воспитатель	17132,00

уровень		
---------	--	--

3.14.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

3.15. Порядок определения оплаты труда служащих

3.15.1. 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 Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	17132,00
1 квалификационный уровень	калькулятор	17132,00

3.15.2. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

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

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

3.16.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по должностям, не включенными в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются Учреждением самостоятельно в зависимости от сложности труда.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих»		
1 квалификационный уровень	рабочий	17132,00

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кастелянша; уборщик служебных помещений; уборщик территории.	17132,00
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	17132,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	повар	17132,00
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; плотник	17132,00

***Сторож (вахтер) – устанавливается оклад в размере 15 825,00**

3.16.2. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя муниципальной организации и его заместителей

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителей включает в себя:

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

4.3. Размер должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации определяется учредителем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления окладов

4.4. Должностной оклад учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

4.5. Для руководителей (образовательных) организаций устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Руководителям муниципальных образовательных учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» в размере 15 процентов.

2) выплата за разъездной характер работы.

Устанавливается индивидуально по решению учредителя на один календарный и (или) учебный год и не может превышать 10 процентов от нового должностного оклада.

Размер выплат компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) определяется путем умножения размера нового оклада (должностного оклада) на указанные повышающие выплаты в процентах к окладу (должностному окладу).

4.6. Для руководителей (образовательных) организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

А). Выплаты за стаж работы (выслугу лет) в должности руководителя образовательной организации. Выплачиваются в следующих размерах:

стаж непрерывной работы (гг.)	размер выплаты от оклада (должностного оклада), %
1-5	10
5-10	15
Свыше 10 лет	20

Основным документом для определения стажа работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работы (выслугу лет) руководителям муниципальных (образовательных) учреждений, засчитывается время работы в должности руководителя в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, расположенных на территории Свердловской области.

Б). Выплата за интенсивность и высокие результаты. Составляет до 60 процентов от должностного оклада, устанавливается по решению Управления образования Администрации Режевского городского округа один раз в год перед началом учебного года.

В). Выплаты за качественные результаты работы в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений, утвержденным приказом начальника Управления образования Администрации Режевского городского округа - до 30 %.

Г). Премия выплачивается при наличии стимулирующего фонда и экономии финансовых средств на оплату труда.

4.8. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

4.9. Для руководителей муниципальных (образовательных) учреждений устанавливаются следующие виды единовременных выплат:

- по итогам работы за месяц, квартал, год в виде премиальных выплат;
- единовременное вознаграждение (премия) за высокое качество выполнения работы;
- материальная помощь.

4.10. Условия, порядок и размер указанных выплат определяются Положением о премировании руководителей муниципальных (образовательных) учреждений, утвержденным приказом начальника Управления образования Администрации Режевского городского округа с учетом мнения Режевской организации профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

Премиальные выплаты за месяц, квартал, год выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.11. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств в образовательной организации Управление образования Администрации Режевского городского округа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив руководителя муниципального учреждения в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

Глава 5. Компенсационные выплаты

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, трудовым договором приказом руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, согласно специальной оценки условий труда рабочего места (Отчет о проведении специальной оценки условий труда от 24.06.2022г.)

должность	размер	условия
повар	4%	Карты специальной оценки условий труда

Руководитель Учреждения осуществляет меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

наименование выплаты	условия осуществления выплаты	размер выплаты
Уральский коэффициент	за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15%

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).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем Учреждения в процентном отношении к новому 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 пропорционально уменьшаются.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

Доплата за увеличение объема работ устанавливаются: за заведование центрами, творческими рабочими группами, руководство методическими комиссиями, проведение работ по дополнительным образовательным программам, реализацию адаптированных программ, организацию питания, выполнение функций координатора в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией.

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

5.8. Выплата за совмещение производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

5.9. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. 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.

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

5.11. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

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

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

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

5.14. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового

договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, трудовым договором с работником, приказом руководителя Учреждения с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

6.2. 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;
- 5) за наставничество.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, трудовым договором с работником и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников Учреждения.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы составляет до 30% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки воспитанников, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на срок не более одного календарного года и (или) учебного года (исчисления производятся на 01 сентября каждого года).

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты и устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - не более 50 процентов.

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

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении.

Исчисление стажа непрерывной работы (выслуга лет) производится работнику Учреждения ежемесячно в зависимости от отработанного времени в сфере образования или в Учреждении. Размер выплаты от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы составляет:

от 1 года до 5 лет – 5%

от 5 лет до 10 лет – 10%

свыше 10 лет – 15%

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работнику приказом руководителя Учреждения.

6.9. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

6.10. Непрерывный трудовой стаж при смене работы продолжается, если между увольнением и новым трудоустройством в сфере образования или в Учреждении прошло:

- не больше месяца в общем случае;

- трех недель при увольнении по собственному желанию;

6.11. Педагогу-наставнику, оказывающему консультативную, методическую и практическую помощь молодым педагогам (наставничество) устанавливается доплата в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.12. 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.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

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

6.14. Учреждение по согласованию с комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и с выборным профсоюзовым органом устанавливают показатели эффективности деятельности и критерии оценки работников по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются в процентном соотношении от должностного оклада.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующий %.

Общий процент по показателям эффективности деятельности составляет итоговый процент по стимулирующим выплатам.

Заведующий обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме процентов за показатели эффективности по видам выплат;
- итоговом количестве набранных процентов всеми работниками учреждения по критериям оценки;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах стимулирующих выплат из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику Учреждения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого, заведующий Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с экономистом Учреждения. Согласованный приказ по Учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы.

Оценочный лист (таблица критериев эффективности деятельности) показателей деятельности работника должен содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности, установленных настоящим положением для категории работника;
- набранной сумме процентов каждого работника;
- подписи и расшифровки подписи работников, с указанием даты заполнения. Оценочный лист (таблица критериев эффективности деятельности) заполняется каждым работником, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.

Оценивание индикаторов показателей производится в два этапа:

в первую очередь - самим работником, затем комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги отражаются в протоколе заседания комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

Комиссия рассматривает результаты оценок и расчетный размер выплат (в процентном соотношении) персонально по каждому работнику Учреждения. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии.

Заверенная копия протокола передается заведующему Учреждения.

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

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации – 10% от оклада;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 20% от оклада;

3) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 г. № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки» - 20% от оклада;

4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 15% от оклада;

5) при награждении муниципальными наградами Режевского городского округа – 10% от оклада;

6) в связи с празднованием Дня учителя – 10% от оклада;

7) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – 15% от оклада;

8) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – 50% от оклада;

9) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 50% от оклада;

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяется приказом руководителя Учреждения, с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

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

1) По случаю смерти близких родственников.

2) Ввиду продолжительной болезни.

3) В связи с тяжелым финансовым положением работников Учреждения.

6.17. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа руководителя Учреждения о выплате материальной помощи.

6.18. В МБДОУ «Детский сад № 14» установлены следующие показатели (критерии) стимулирующего характера:

Показатели эффективности деятельности и критерии оценки работников					
№	Должность	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность	Размер выплаты (от должностного оклада %)
1.	Всему персоналу	1.1.Качество выполняемых работ	1.1.1.Премия по итогам месяца, квартала, года за добросовестное исполнение должностных обязанностей в течение года 1.1.2. По итогам учебного года педагогическому персоналу.	ежемесячно по окончании учебного года	до 100 до 100
Показатели эффективности деятельности и критерии оценки педагогических работников					
2.	Воспитатели	2.1.Результативность педагогической деятельности по выполнению ООП	2.1.1. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, качество реализации ООП (по 9 образовательным областям) 2.1.2. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, центров развития в группе, музея и пр.)	ежемесячно	10 10

		2.1.3. Участие в инновационной деятельности (разработка, реализация авторских материалов, проектов, программ)	ежемесячно	10
		2.1.4. Создание и эффективная реализация программ коррекционно - развивающей направленности (наличие динамики детей по сравнению с предыдущим периодом, предоставление отчета по результатам мониторинга)	ежеквартально	5
		2.1.5. Применение современных образовательных технологий, электронных ресурсов	ежемесячно	10
		2.1.6. Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей (снижение простудной заболеваемости детей в ДОУ по сравнению с предыдущим месяцем), посещаемость детей	ежемесячно	10
		2.1.7. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	ежемесячно	5
		2.1.8. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	ежемесячно	10
		2.1.9. Обобщение и внедрение опыта, наличие публикаций на различных уровнях: - ДОУ	ежемесячно	5
		- муниципальный		10
		- областной, федеральный, международный (ВАК, РИНЦ, журналы)		15
		2.1.10. Продуктивное участие в методической деятельности дошкольного учреждения: - выступление на педсовете	ежемесячно	5
		- проведение семинаров, практикумов, консультаций		5
		- проведение открытых мероприятий		10
		- работа в методической группе рабочей группе (совете)		10
		- разработка инструментария, методических рекомендаций, проектов		10
		2.1.11. Подготовка и участие педагога в конкурсах, выставках и педагогических мероприятиях (смотры – конкурсы, ГМО, педагогические чтения, Дни открытых дверей, форумы, конференции, семинары, практикумы) на различных уровнях: - ДОУ	ежемесячно	5
		- муниципальный		10
		- областной, федеральный, международный		15
		2.1.12. Подготовка и участие детей в конкурсах, выставках и педагогических мероприятиях (ГМО, Дни открытых дверей, совещания и т.д.) на различных уровнях: - ДОУ	ежемесячно	5
		- муниципальный		10
		- областной, федеральный, международный (конкурсы от издательств, значимых акций и мероприятий)		15

		2.1.13. Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход 2.1.14. Своевременное выполнение контрольных мероприятий (сдача отчетности, предоставление информации, планирование) 2.1.15. Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению СанПин, по пожарной безопасности. 2.1.16. Применение дистанционных образовательных технологий	ежемесячно	10 5 5 5
		2.2. Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) и социумом	2.2.1. Участие в проведении родительских собраний с использованием различных форм взаимодействия с привлечением социальных партнеров и специалистов 2.2.2. Привлечение родителей к участию в праздниках (роли), нетрадиционные формы взаимодействия с родителями 2.2.3. Использование в воспитательно-образовательном процессе внешних ресурсов: - библиотека, пожарная часть , ДК и т.д. - мероприятия выходного дня и вечернего времени	ежемесячно ежемесячно ежемесячно 5 5
		2.3. Удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг, представляемых ДОУ.	2.3.1. Наличие публикаций, благодарностей, статей, отзывов участников образовательного процесса и социальных партнеров в СМИ	ежемесячно
3. Музыкальный руководитель		3.1. Результативность педагогической деятельности по выполнению ООП	3.1.1. Применение дистанционных образовательных технологий	ежемесячно
			3.1.2. Обобщение и внедрение опыта, наличие публикаций на различных уровнях: - ДОУ	ежемесячно
			- муниципальный	5
			- областной, федеральный, международный (ВАК, РИНЦ, журналы)	10
			3.1.3. Использование современных (нетрадиционных) технологий для развития музыкальных способностей детей	15
			3.1.4. Продуктивное участие в методической деятельности дошкольного учреждения: - выступление на педсовете	ежемесячно
			- проведение семинаров, практикумов, консультаций	5
			- проведение открытых мероприятий	5
			- работа в методической группе рабочей группе (совете)	10
			- разработка инструментария, методических рекомендаций, проектов	10

		<p>3.1.5. Подготовка и участие педагога в конкурсах, выставках и педагогических мероприятиях (смотры – конкурсы, ГМО, педагогические чтения, Дни открытых дверей, форумы, конференции, семинары, практикумы) на различных уровнях:</p> <p>- ДОУ</p>	ежемесячно		
		<p>- муниципальный</p> <p>- областной, федеральный, международный</p>		5	
		<p>3.1.6. Подготовка и участие детей в конкурсах, выставках и педагогических мероприятиях (ГМО, Дни открытых дверей, совещания и т.д.) на различных уровнях:</p> <p>- ДОУ</p> <p>- муниципальный</p> <p>- областной, федеральный, международный (конкурсы от издательств, значимых акций и мероприятий)</p>	ежемесячно	10	
		<p>3.1.7. Создание и постоянное обновление (пополнение) развивающей предметной среды в музыкальном зале</p>	ежемесячно	15	
		<p>3.1.8. Своевременное выполнение контрольных мероприятий (сдача отчетности, предоставление информации)</p>	ежемесячно	10	
		<p>3.1.9. Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению СанПин, по пожарной безопасности</p>	ежемесячно	5	
	<p>3.2. Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) и социумом</p>	<p>3.2.1. Участие в проведении родительских собраний с использованием различных форм взаимодействия</p> <p>3.2.2. Привлечение родителей к участию в праздниках (роли), нетрадиционные формы взаимодействия с родителями</p> <p>3.2.3. Использование в воспитательно-образовательном процессе внешних ресурсов:</p> <p>- библиотеки, пожарная часть, ДК</p> <p>- мероприятия выходного дня и вечернего времени</p>	ежемесячно	5	
	<p>3.3. Удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг, представляемых ДОУ.</p>	<p>3.3.1. Наличие публикаций, благодарностей, статей, отзывов участников образовательного процесса и социальных партнеров в СМИ.</p>	ежемесячно	10	
4.	<p>Инструктор по физической культуре</p>	<p>4.1. Результативность педагогической деятельности по выполнению ООП</p>	<p>4.1.1. Применение дистанционных образовательных технологий</p> <p>4.1.2. Обобщение и внедрение опыта, наличие публикаций на различных уровнях:</p> <p>- ДОУ</p> <p>- муниципальный</p>	ежемесячно	5
				10	

	<p>- областной, федеральный, международный (ВАК, РИНЦ, журналы)</p> <p>4.1.3. Работа по индивидуальной (адаптированной) образовательной программе с детьми с ОВЗ</p> <p>4.1.4. Использование современных (нетрадиционных) технологий для развития физической активности детей</p> <p>4.1.5. Продуктивное участие в методической деятельности дошкольного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выступление на педсовете - проведение семинаров, практикумов, консультаций - проведение открытых мероприятий - работа в методической , р а б о ч е й группе (совете) - разработка инструментария, методических рекомендаций, проектов <p>4.1.6. Подготовка и участие педагога в конкурсах, выставках и педагогических мероприятиях (смотры – конкурсы, ГМО, педагогические чтения, Дни открытых дверей, форумы, конференции, семинаров, практикумов) на различных уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ДОУ - муниципальный - областной, федеральный, международный <p>4.1.7. Подготовка и участие детей в конкурсах, выставках и педагогических мероприятиях (ГМО, Дни открытых дверей, совещания и т.д.) на различных уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ДОУ 	ежемесячно	15	
	<ul style="list-style-type: none"> - муниципальный - областной, федеральный, международный (конкурсы от издательств, значимых акций и мероприятий) 	ежемесячно	10	
	<p>4.1.8. Своевременное выполнение контрольных мероприятий (сдача отчетности, предоставление информации)</p> <p>4.1.9. Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению СанПин, по пожарной безопасности</p>	ежемесячно	15	
	<p>4.2. Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) и социумом</p>	<p>4.2.1. Участие в проведении родительских собраний с использованием различных форм взаимодействия</p> <p>4.2.2. Привлечение родителей к участию в праздниках, нетрадиционные формы взаимодействия с родителями</p> <p>4.2.3. Использование в воспитательно-образовательном процессе внешних ресурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - музеи, стадионы, библиотеки, театр и т.д. 	ежемесячно	5

		- мероприятия выходного дня и вечернего времени		5
	4.3. Удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг, представляемых ДОУ.	4.3.1. Наличие публикаций, благодарностей, статей, отзывов участников образовательного процесса и социальных партнеров в СМИ.	ежемесячно	5

Показатели эффективности деятельности учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала

5.	Заведующий хозяйством	5.1. Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	5.1.1. Отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств местного бюджета, или устранение замечаний(нарушений)	ежемесячно	15
			5.1.2. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан о качестве предоставляемых услуг	ежемесячно	5
			5.1.3. Отсутствие травм и несчастных случаев среди работников	ежемесячно	10
			5.1.4. Контроль за качественным выполнением младшего и обслуживающего персонала санитарно-гигиенических требований, обеспечение своевременного и качественного контроля за санитарным состоянием в групповых блоках, пищеблоке и других производственных помещениях, складах и прилегающей территории в соответствии с СанПин	ежемесячно	20
			5.1.5. Обеспечение проведения работ по техническому обслуживанию, сезонной подготовки здания, оборудования, территории	ежемесячно	10
			5.1.6. За разъездной характер работы	ежемесячно	30
		5.2. Экономное расходование финансовых средств	5.2.1. Обеспечение сохранности и эффективного использования имущества дошкольного учреждения	ежемесячно	10
			5.2.2. Обеспечение выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения, соблюдение законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	ежемесячно	20
		5.3. Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	5.3.1. Отсутствие нарушений требований СанПин. Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности	ежемесячно	10
6.	Делопроизводитель	6.1. Качество выполняемых работ	6.1.1. Ведение профессиональной документации ДОУ в соответствии с нормативными регламентирующими документами: - качественная подготовка, правильность составления и оформления документов - систематизация документов в соответствии с номенклатурой дел	ежемесячно	10
					10
					10

		6.1.2. Работа с персональными данными сотрудников, отсутствие замечаний при работе с персональными данными	ежемесячно	10	
	6.2. Оперативность выполняемых работ	6.2.1. Своевременное размещение документации в единой информационной системе	ежемесячно	20	
		6.2.2. Работа с электронной почтой	ежемесячно	10	
		6.2.3. Отсутствие замечаний по своевременному уточнению полученной информации по учреждению	ежемесячно	10	
		6.2.4. Наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности ДОУ на официальном сайте ДОУ	Ежемесячно	10	
	6.3. Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	6.3.1. Отсутствие нарушений требований СанПин. Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности	ежемесячно	5	
7.	Младший воспитатель	7.1. Реализация ООП	7.1.1. Проведение работы по укреплению здоровья воспитанников участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам	ежемесячно	25
			7.1.2. Участие в оформлении развивающей предметно-пространственной среды детского сада (оформление залов к праздникам и т.д.)	ежемесячно	15
			7.1.3. Выполнение режима дня жизнедеятельности детей в группе (соблюдение графиков получения пищи, смены белья и т.д.)	ежемесячно	20
	Калькулятор	7.2. Реализация мероприятий по работе с родителями	7.2.1. Участие в проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий	ежемесячно	10
			7.2.2. Участие в проведении родительских собраний	ежемесячно	15
		7.3. Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	7.3.1. Отсутствие нарушений требований СанПин. Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности, отсутствие замечаний контролирующих органов за санитарно-гигиеническое состояние помещений	ежемесячно	15
8.	Калькулятор	8.1. Качество выполняемых работ	8.1.1. Выполнение норм питания	ежемесячно	40
			8.1.2. Качественное ведение документации качественная разработка и составление меню	ежемесячно	40
9.	Кастелянша	8.2. Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	8.2.1. Отсутствие нарушений требований СанПин. Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности	ежемесячно	20
		9.1. Качество выполняемых работ	9.1.1. Своевременный ремонт белья и спецодежды	ежемесячно	20
			9.1.2. Пошив атрибутов костюмов для праздников и развлечений	ежемесячно	50
10.	Кладовщик		9.1.3. Отсутствие замечаний по хранению мягкого инвентаря	ежемесячно	10
		9.2. Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	9.2.1. Отсутствие нарушений требований СанПин. Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности	ежемесячно	5
		10.1. Качество выполняемых работ	10.1.1. Отсутствие замечаний по хранению продуктов	ежемесячно	20
			10.1.2. Качественное ведение документации	ежемесячно	20

		10.1.3. Своевременное оформление заявок и работа с поставщиками продуктов питания	ежемесячно	20	
		10.1.4. Отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органа-и, производственного контроля (качества пробыпиши)	ежемесячно	20	
		10.2.Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	10.2.1. Отсутствие нарушений требований СанПин.Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасно- сти	ежемесячно	15
11.	Повар	11.1.Качество выполняемых работ	11.1.1. Отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, производственного контроля (качества пробы пищи)	ежемесячно	20
			11.1.2. Соблюдение технологии приготовления пищи для воспитанников ДОУ в соответствии с меню и требованиями по закладке, вкусовые качества	ежемесячно	20
		11.2. Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	11.2.1. Отсутствие нарушений требований СанПин.Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности	ежемесячно	15
12.	Машинист по стирке и ремонту белья	12.1.Качество выполняемых работ	12.1.1. За качественную и своевременную стирку белья (ручную стирку белья)	ежемесячно	10
			12.1.2. Содержание помещений в соответствии с СанПин	ежемесячно	15
		12.2.Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	12.2.1. Отсутствие нарушений требований СанПин.Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности	ежемесячно	5
			12.2.2.соблюдение правил эксплуатации обслуживаемого оборудования	ежемесячно	15
13.	Кухонный работник	13.1. Качество выполняемых работ	13.1.1. Отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, производственного контроля (смывы с объектов внешней среды, посуды)	ежемесячно	20
			13.1.2. Содержание помещений в соответствии с СанПин .Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды	ежемесячно	20
		13.2. Организация обеспечения санитарно Гигиенического состояния	13.2.1. Отсутствие нарушений требований СанПин.Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности	ежемесячно	15
14.	Уборщик территории	14.1.Обеспечениевысокого качестватрудовой деятельности	14.1.1. Отсутствие замечаний к санитарно-техническому состоянию территории	ежемесячно	20
			14.1.2. Сложность сезонных работ (снегопад, листья)	ежемесячно	30
			14.1.3. Помощь в оформлении участков	ежемесячно	15
		14.2.Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	14.2.1. Отсутствие нарушений требований СанПин.Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности	ежемесячно	15

15.	Сторож	15.1.Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	15.1.1. Отсутствие ЧП во время дежурства 15.1.2. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса	ежемесячно	40
		15.2.Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	15.2.1. Отсутствие нарушений требований СанПин.Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности	ежемесячно	20
16.	Уборщик служебных помещений	16.1.Качество выполняемых работ	16.1.1. Помощь в одевании детей	ежемесячно	5
			16.1.2. Уход за комнатными растениями в ДОУ (полив, очистка от пыли, пересадка)	ежемесячно	15
			16.1.3. Содержание помещений в соответствии с СанПин	ежемесячно	20
		16.2.Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	16.2.1. Отсутствие нарушений требований СанПин.Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности	ежемесячно	10
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	17.1.Качество выполняемых работ	17.1.1. Оперативность в выполнении заявок	ежемесячно	30
			17.1.2. Участие в благоустройстве территории ДОУ.	ежемесячно	30
		17.2.Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	17.2.1. Отсутствие нарушений требований СанПин.Выполнение внутреннего трудового распорядка, требований СанПин, ТБ, ОТ, Пожарной безопасности	ежемесячно	5

Глава 7. Заключительные положения

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципальной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель муниципальной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной организацией услуг, организация 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.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 204386788034329348492695391725163536704499088686

Владелец Костоусова Марина Викторовна

Действителен С 12.09.2025 по 12.09.2026