

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по социально – личностному направлению развития детей № 6» (далее – МАДОУ № 6) , применяется при исчислении заработной платы работников МАДОУ № 6, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Артемовского городского округа (далее – Положение).

2. Заработная плата работников образовательных организаций устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в образовательных организациях системами оплаты труда. Системы оплаты труда в образовательных организациях устанавливаются на основе настоящего Примерного положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников образовательной организации.

Заработная плата работников образовательных организаций (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 образовательных организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Фонд оплаты труда в образовательной организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований областного и местного бюджетов, объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с Управлением образования Артемовского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования Артемовского городского округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, относящиеся к административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда образовательной организации, а также перечень должностей, относящихся к административно-управленческому персоналу образовательной организации.

Управление образования Артемовского городского округа осуществляет контроль фонда оплаты труда образовательной организации в пределах выделенных лимитов бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с уставом образовательной организации 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» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

РАЗДЕЛ 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников образовательной организации 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 образовательной организации.

7. При определении размера оплаты труда работников образовательной организации 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 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.

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

9. Изменение оплаты труда работников образовательной организации производится:

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

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

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

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

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель образовательной организации:

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 образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

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

РАЗДЕЛ 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12. Оплата труда работников образовательной организации 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 разделе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в разделе 6 настоящего Положения.

13. Образовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации 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.

15. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Образовательная организация имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательная организация имеет право

производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

16. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, установленные настоящим Примерным положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Главы Артемовского городского округа об индексации заработной платы работников муниципальных организаций Артемовского городского округа в текущем году.

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

17. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательной организации, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных организациях, обособленных структурных подразделениях образовательных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). 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.

18. 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.

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

20. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, 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».

21. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной

квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников установлены в приложении 1, 2 к настоящему Положению.

22. 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».

23. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений, предусмотренных примечанием к приложению № 4 к настоящему Примерному положению.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

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

25. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

26. 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».

27. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в 4 и 5 к настоящему Положению.

28. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в зависимости от сложности труда.

29. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, и их заместителям, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 5 и 6 настоящего Положения.

РАЗДЕЛ 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

30. Оплата труда заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера включает в себя:

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Управлением образования Артемовского городского округа, исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций ежегодно размещается в информационно-

телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Управления образования Артемовского городского округа и на официальных сайтах образовательных организаций не позднее 15 мая года, следующего за отчетным.

31. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников образовательной организации.

32. Заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

33. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации принимается руководителем образовательной организации.

РАЗДЕЛ 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

29. Для работников образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Приложением 6.

30. 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.

31. Всем работникам образовательных организаций 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».

32. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации 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.

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения,

профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

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

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

36. Работникам образовательных организаций (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Условия и размеры доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательных организаций (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются руководителем образовательной организации.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем образовательной организации на основании отчета о проведении специальной оценки условий труда в МАДОУ № 6.

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

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

38. 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.

39. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная 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.

РАЗДЕЛ 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

40. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

41. 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.

42. 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.

43. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников в соответствии с приложением 7 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Стимулирующие выплаты работникам не начисляются и не выплачиваются в случае наличия в расчетном периоде дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

44. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

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

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

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

46. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

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

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

47. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Управлением образования Артемовского городского округа.

Работникам образовательной организации, имеющим стаж работы

(выслугу лет) в образовательных организациях, по решению руководителя образовательной организации могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) (таблица 1):

Таблица 1

Размеры доплаты за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Примерные размеры (%)
от 1 года до 4 лет	10
от 4 до 10 лет	15
свыше 10 лет	20

48. Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

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

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

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников, Международного женского дня и Дня защитника Отечества;
- 5) в связи с юбилейными датами учреждения (30, 35, 40 и последующие каждые 5 лет со дня открытия), праздничными днями и юбилейными датами

(50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

б) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

8) при выпуске детей в школу.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников образовательной организации.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Приложением 8 настоящего Положения.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 6

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
ПЕРСОНАЛА**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя	4295
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5588

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 6

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11668
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	12648
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	12648
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-логопед (логопед)	13076

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации Артемовского городского округа, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Артемовского городского округа, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Управлением образования Артемовского городского округа.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 6

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5264

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 6

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

Квалификационн ые уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационн ый уровень	делопроизводитель; калькулятор	4079
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационн ый уровень	специалист по охране труда	5732

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационн ые уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационн ый уровень	кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории (дворник)	3441
	кладовщик; кухонный рабочий	3719
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационн ый уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3997
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационн ый уровень	повар	6170
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6170

КРИТЕРИИ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ
работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по
социально-личностному направлению развития детей № 6»

Критерии		Повышающий коэффициент	Основание
Оплата труда в особых условиях	Работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда	1,12	Ст.146 ТК РФ Аттестация рабочих мест
	Работа в местностях с особыми климатическими условиями	1,15	Ст.146 ТК РФ
Оплата труда в условиях, отличающихся от нормальных ст.149	Выполнение работ различной квалификации	1,3	Ст.150 ТК РФ
	Совмещение профессий(должностей)	1,3	Ст.151 ТК РФ
	Сверхурочная работа	1,5	Ст.152 ТК РФ
	Работа в ночное время	1,35	Ст.154 ТК РФ
	Работа в выходные и праздничные дни	2,0	Ст.153 ТК РФ
	При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей	*	Ст.155 ТК РФ
	Оплата времени простоя	*	Ст.157 ТК РФ

		Руководящим работникам и специалистам психолого-педагогической комиссии, логопедических пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями образовательных учреждений	2,0	Ст.147 ТК РФ
Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой		Расходы по проезду		Ст.166-168 ТК РФ
		Расходы по найму жилого помещения		
		Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные)		
Совмещение работы с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования:		Дополнительные отпуска: 1 и 2 курс – по 40 календарных дней; На каждом из последующих курсов – по 50 календарных дня	Сохранение среднего заработка	Ст.173 ТК РФ
		Подготовка и защита выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;		
		Сдача итоговых государственных экзаменов – 1 месяц		
		В течении 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных	За время освобождения выплачивается 50% среднего заработка по основному	

	экзаменов устанавливается сокращенная рабочая неделя на 7 часов по желанию работника	месту работы	
Совмещение работы с обучением в образовательных учреждениях среднего профессиональног о образования	Дополнительные отпуска: 1 и 2 курс – по 30 календарных дней; на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дня	Сохранение среднего заработка	Ст. 174 ТК РФ
	Подготовка и защита выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 2 месяца;		
	Сдача итоговых государственных экзаменов – 1 месяц		
	В течении 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается сокращенная рабочая неделя на 7 часов по желанию работника	За время освобождения выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы	

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 6

Критерии
выплат стимулирующего характера педагогическим работникам
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с приоритетным
осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 6

	Показ мероприятия с детьми – от 0 до 1 балла													
	Качественный конструкт показанного мероприятия – 1 балл (1 раз в 3 месяца)													
	Оценка комиссии													
21	Активное участие в жизни детского сада	0-3,5												
	Кросс нации, Лыжня России: болельщик – 0,5, участник – 1 балл, мероприятия (от 0 до 1)													
	(Исполнение ролей на праздничных мероприятиях (учитываются только общесадовские мероприятия) – 0-1, эта же роль повторно + половина от выставленного балла.													
	Оценка комиссии													
	Итого (максимальное количество баллов)	38,5												
	Итого фактическое													
	Оценка комиссии													
	Подпись педагога													
	Подпись экспертов													

Многофункциональный материал - разные виды: деревянного конструктора, ткани, деревяшки, нитки, веревки, скотч, большие листы картона, коробки, втулки, природный материал.

	в 3 месяца)													
	Оценка комиссии													
21	Активное участие в жизни детского сада	0-3,5												
	Кросс нации, Лыжня России: болельщик – 0,5, участник – 1 балл, мероприятия (от 0 до 1)													
	(Исполнение ролей на праздничных мероприятиях (учитываются только общесадовские мероприятия) – 0-1, эта же роль повторно + половина от выставленного балла.													
	Оценка комиссии													
	Итого (максимальное количество баллов)	38,5												
	Итого фактическое													
	Оценка комиссии													
	Подпись педагога													
	Подпись экспертов													

Многофункциональный материал - разные виды: деревянного конструктора, ткани, деревяшки, нитки, веревки, скотч, большие листы картона, коробки, втулки, природный материал.

<p>1.2 Обеспечение низкой заболеваемости</p> <p>Баллы начисляются согласно Журналу анализа заболеваемости (дни пропусков по болезни детей в группе делятся на среднесписочный состав детей за месяц в группе. В результате получаем кол-во пропусков по болезни на одного ребенка в группе):</p> <p>0 дней – 3 балла; Менее 1 – 2 балла; От 1 до 1,5 – 1 балл; От 1,5 и выше – 0 баллов</p> <p>Примечание: младший воспитатель работающий, на двух группах получает средний балл, полученный путем сложения баллов с двух групп и делении его на два.</p>	0-3												
Оценка комиссии													
<p>1.3 Обеспечение надлежащего санитарного состояния группы:</p> <p>Обеспечение состояний помещений и оборудования, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам.</p> <p>Баллы начисляются на основании экрана чистоты</p> <p>Соответствие требованиям – 1 Не соответствие – 0</p> <p>При подработке начисляются дополнительные баллы пропорционально отработанному времени.</p> <p>Соответствие – 1 Не соответствие - 0</p>	0-1												
Оценка комиссии													
<p>1.4 Результаты контроля надзорных органов</p> <p>По результатам контроля надзорных органов:</p> <p>Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов. Отрицательные смывы -2 балла</p> <p>На основании протоколов, актов проверки.</p>	0-3												

**Критерии
выплат стимулирующего характера
работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с
приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 6»,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

ФИО заведующего хозяйством _____ Месяц _____

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности заведующего хозяйством МАДОУ № 6

№	Наименование показателя	Условия начисления или снятия баллов	Весовой коэффициент показателя	Самоанализ
1. Обеспечение, сохранность хозяйственного имущества ДОУ				
1.1	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	Отсутствуют замечания – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов	0-1	
1.2	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону – 1 балл	0-1	
1.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	Высокий уровень -1 балл Низкий уровень – 0 баллов	0-1	

1.4	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ – 1 балл	0-1	
1.5	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности – 1 балл	0-1	
2. Контроль надзорных органов				
2.1	Результаты контроля надзорных органов	По результатам контроля надзорных органов: Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов. Отрицательные сывы -2 балла На основании протоколов, актов проверки.	0/-2	
3. Увеличение объема выполняемой работы				
3.1	Выполнение обязанностей временно отсутствующего	При выполнении обязанностей отсутствующего работника менее 5 дней– 1 балл; При замещении от 5 до 10 дней – 2 балла; При замещении более 10 дней – 3 балла;	0-3	

	работника			
3.2	Соблюдение правил по ПБ и ОТ	Соблюдение правил по ПБ и ОТ – 1 балл Не соблюдение – 0 баллов	0-1	
4.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления			
4.1.	Удовлетворенность потребителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений – 1 балл; Наличие – 0 баллов.	0-1	
4.2	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 2 балла Каждое мероприятие 1 балл.	0-3	
4.3	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, роли в постановках и утренниках)	Участие в мероприятиях - 1 балл. Каждое мероприятие или роль – 5 баллов	0-6	
5.	Работа без больничных листов.	Работа без б/л – 3 балл Б/л – 0 баллов	0-3	
6.	Снятие баллов			
6.1	Наличие дисциплинарного взыскания	Замечание – 3 балла. Выговор – 5 балла. Основание – приказ заведующего	-3 / -5	

6.2	Грубое невыполнение требований к ведению документации, невыполнение должностных обязанностей	Отсутствие необходимых документов, и др. На основании результатов контроля (протокол).	-2	
6.3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	Опоздания, отсутствие на рабочем месте без уведомления администрации, курение на территории ДООУ и т.д.	-2	
6.4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность заведующего хозяйством.	Наличие обоснованных жалоб. На основании письменного документа.	-2	

Дата заполнения _____ Подпись _____

ФИО кастелянши _____ Месяц _____

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности кастелянши МАДОУ № 6

№	Наименование показателя	Условия начисления или снятия баллов	Весовой коэффициент показателя	Самоанализ
1. Сохранение и укрепление материально- технической базы и материальных ценностей				
1.1	Бесперебойная организация смены белья, спецодежды и другого инвентаря	Бесперебойная организация смены белья, спецодежды и другого инвентаря – 1 балл	0-1	
1.2	Отсутствие жалоб на качество (маркировка, целостность) спецодежды, белья, съемного инвентаря со стороны администрации и сотрудников	Отсутствие – 1 балл Наличие – 0 баллов	0-1	
1.3	Отсутствие недостачи и излишек материальных ценностей по результатам инвентаризации, ревизии.	Отсутствие – 1 балл Наличие – 0 баллов	0-1	
2. Контроль надзорных органов				

2.1	Результаты контроля надзорных органов	По результатам контроля надзорных органов: Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов Отрицательные смывы -2 балла На основании протоколов, актов проверки	0/-2	
3. Увеличение объема выполняемой работы				
3.1	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	При выполнении обязанностей отсутствующего работника менее 5 дней– 1 балл При замещении от 5 до 10 дней – 2 балла При замещении более 10 дней – 3 балла	0-3	
3.2	Соблюдение правил по ПБ и ОТ	Соблюдение правил по ПБ и ОТ – 1 балл Не соблюдение – 0 баллов	0-1	
4. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления				
4.1	Удовлетворенность потребителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений – 1 балл Наличие – 0 баллов	0-1	
4.2	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 2 балла Каждое мероприятие 1 балл.	0-3	
4.3	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление	Участие в мероприятиях - 1 балл. Каждое мероприятие или роль – 5 баллов	0-6	

	костюмов, оформление, роли в постановках и утренниках)			
5.	Работа без больничных листов.	Работа без б/л – 3 балл Б/л – 0 баллов	0-3	
6.	Снятие баллов			
6.1	Наличие дисциплинарного взыскания	Замечание – 3 балл. Выговор – 5 балла. Основание – приказ заведующего	-3 / -5	
6.2	Грубое невыполнение требований к ведению документации, невыполнение должностных обязанностей	Отсутствие необходимых документов, и др. На основании результатов контроля (протокол).	-2	
6.3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Опоздания, отсутствие на рабочем месте без уведомления администрации, курение на территории ДОУ и т.д.	-2	
6.4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность кастелянши.	Наличие обоснованных жалоб. На основании письменного документа.	-2	

Дата заполнения _____ Подпись _____

ФИО кладовщика _____ Месяц _____

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности кладовщика МАДОУ № 6

№	Наименование показателя	Условия начисления или снятия баллов	Весовой коэффициент показателя	Самоанализ
1. Сохранение здоровья воспитанников				
1.1	Отсутствие замечаний по хранению, соблюдению товарного соседства продуктов.	Отсутствуют замечания – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов	0-1	
1.2	Своевременное оформление заявок на поставку продуктов.	Своевременное оформление заявок на поставку продуктов – 1 балл	0-1	
1.3	Отсутствие недостатков и излишек продуктов по результатам контроля.	Отсутствие – 1 балл Наличие – 0 баллов	0-1	
1.4	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений.	Отсутствие – 1 балл Наличие – 0 баллов	0-1	
1.5	Отсутствие замечаний по ведению документации по качеству принимаемой продукции.	Отсутствие – 1 балл Наличие – 0 баллов	0-1	
1.6	Отсутствие замечаний по эксплуатации и содержанию холодильного оборудования.	Отсутствие – 1 балл Наличие – 0 баллов	0-1	
2. Контроль надзорных органов				

2.1	Результаты контроля надзорных органов	По результатам контроля надзорных органов: Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов. Отрицательные сывы -2 балла На основании протоколов, актов проверки.	0/-2	
3. Увеличение объема выполняемой работы				
3.1	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	При выполнении обязанностей отсутствующего работника менее 5 дней– 1 балл; При замещении от 5 до 10 дней – 2 балла; При замещении более 10 дней – 3 балла;	0-3	
3.2	Соблюдение правил по ПБ и ОТ	Соблюдение правил по ПБ и ОТ – 1 балл Не соблюдение – 0 баллов	0-1	
4.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления			
4.1	Удовлетворенность потребителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений – 1 балл; Наличие – 0 баллов.	0-1	
4.1	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 2 балла Каждое мероприятие 1 балл.	0-3	
4.2	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, роли в	Участие в мероприятиях - 1 балл. Каждое мероприятие или роль – 5 баллов	0-6	

	постановках и утренниках)			
5.	Работа без больничных листов.	Работа без б/л – 3 балла Б/л – 0 баллов	0-3	
6.	Снятие баллов			
6.1	Наличие дисциплинарного взыскания	Замечание – 3 балла. Выговор – 5 балла. Основание – приказ заведующего	-3 / -5	
6.2	Грубое невыполнение требований к ведению документации, невыполнение должностных обязанностей	Отсутствие необходимых документов, и др. На основании результатов контроля (протокол).	-2	
6.3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	Опоздания, отсутствие на рабочем месте без уведомления администрации, курение на территории ДОУ и т.д.	-2	
6.4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность кладовщика.	Наличие обоснованных жалоб. На основании письменного документа.	-2	

Дата заполнения _____ Подпись _____

ФИО кухонного рабочего _____ Месяц _____

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности кухонного рабочего МАДОУ № 6

№	Наименование показателя	Условия начисления или снятия баллов	Весовой коэффициент показателя	Самоанализ
1. Сохранение и укрепление материально- технической базы и материальных ценностей				
1.1	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.	Рациональное – 1 балл Нерациональное – 0 баллов	0-1	
1.2	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии – 1 балл	0-1	
1.3	За исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования.	Исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования – 1 балл Не исполнение - 0 баллов	0-1	
2. Соблюдение графиков.				
2.1	Выполнение графиков уборки пищеблока, обработки посуды	Выполнение – 1 балл Не выполнение – 0 баллов		
3. Контроль надзорных органов				
3.1	Результаты контроля надзорных органов	По результатам контроля надзорных органов: Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов. Отрицательные смывы -2 балла На основании протоколов, актов проверки.	0/-2	

4. Увеличение объема выполняемой работы				
4.1	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	При выполнении обязанностей отсутствующего работника менее 5 дней – 1 балл; При замещении от 5 до 10 дней – 2 балла; При замещении более 10 дней – 3 балла;	0-3	
4.2	Соблюдение правил по ПБ и ОТ	Соблюдение правил по ПБ и ОТ – 1 балл Не соблюдение – 0 баллов	0-1	
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления			
5.1	Удовлетворенность потребителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений – 1 балл; Наличие – 0 баллов.	0-1	
5.2	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 2 балла Каждое мероприятие 1 балл.	0-3	
5.3	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, роли в постановках и утренниках)	Участие в мероприятиях - 1 балл. Каждое мероприятие или роль – 5 баллов	0-6	
6.	Работа без больничных листов.	Работа без б/л – 3 балла Б/л – 0 баллов	0-3	
7.	Снятие баллов			

7.1	Наличие дисциплинарного взыскания	Замечание – 3 балла. Выговор – 5 балла. Основание – приказ заведующего	-3 / -5	
7.2	Грубое невыполнение требований к ведению документации, невыполнение должностных обязанностей	Отсутствие необходимых документов, и др. На основании результатов контроля (протокол).	-2	
7.3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Опоздания, отсутствие на рабочем месте без уведомления администрации, курение на территории ДОУ и т.д.	-2	
7.4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность кухонного работника.	Наличие обоснованных жалоб. На основании письменного документа.	-2	
7.5	Результаты контроля надзорных органов	Положительные смывы при проверке	-3	

Дата заполнения _____ Подпись _____

ФИО повара _____ Месяц _____

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности повара МАДОУ № 6

№	Наименование показателя	Условия начисления или снятия баллов	Весовой коэффициент	Самоанализ
---	-------------------------	--------------------------------------	---------------------	------------

			показателя	
1. Сохранение и укрепление материально- технической базы и материальных ценностей				
1.1	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств.	Рациональное – 1 балл Нерациональное – 0 баллов	0-1	
1.2	Соблюдение норм расхода товарно-материальных ценностей.	Соблюдение норм – 1 балл Не соблюдение – 0 баллов	0-1	
1.3	За исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования.	Исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования – 1 балл Не исполнение - 0 баллов		
2. Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи)				
2.1	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей).	Отсутствие жалоб – 1 балл Наличие жалоб 0 баллов	0-1	
2.2	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	0-1	
2.3	Соблюдение графика	Соблюдение – 1 балл	0-1	

	выдачи пищи	Не соблюдение – 0 баллов		
3. Контроль надзорных органов				
3.1	Результаты контроля надзорных органов	По результатам контроля надзорных органов: Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов. Отрицательные смывы -2 балла На основании протоколов, актов проверки.	0/-2	
4. Увеличение объема выполняемой работы				
3.1	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	При выполнении обязанностей отсутствующего работника менее 5 дней– 1 балл; При замещении от 5 до 10 дней – 2 балла; При замещении более 10 дней – 3 балла;	0-3	
3.2	Соблюдение правил по ПБ и ОТ	Соблюдение правил по ПБ и ОТ – 1 балл Не соблюдение – 0 баллов	0-1	
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления			
5.1	Удовлетворенность потребителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений – 1 балл; Наличие – 0 баллов.	0-1	
5.2	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 2 балла Каждое мероприятие 1 балл.	0-3	

5.3	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, роли в постановках и утренниках)	Участие в мероприятиях - 1 балл. Каждое мероприятие или роль – 5 баллов	0-6	
6.	Работа без больничных листов.	Работа без б/л – 3 балла Б/л – 0 баллов	0-3	
7.	Снятие баллов			
7.1	Наличие дисциплинарного взыскания	Замечание – 3 балла. Выговор – 5 балла. Основание – приказ заведующего	-3 / -5	
7.2	Грубое невыполнение требований к ведению документации, невыполнение должностных обязанностей	Отсутствие необходимых документов, и др. На основании результатов контроля (протокол).	-2	
7.3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Опоздания, отсутствие на рабочем месте без уведомления администрации, курение на территории ДООУ и т.д.	-2	

7.4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность повара.	Наличие обоснованных жалоб. На основании письменного документа.	-2	
7.5	Результаты контроля надзорных органов	Положительные смывы при проверке	-2	

Дата заполнения _____ Подпись _____

ФИО рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий _____ Месяц _____

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий МАДОУ № 6

№	Наименование показателя	Условия начисления или снятия баллов	Весовой коэффициент показателя	Самоанализ
1. Сохранение и укрепление материально- технической базы и материальных ценностей				
1.1	Отсутствие замечаний на техническое состояние	Отсутствуют замечания – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов	0-1	
1.2	Своевременное выполнение заявок на ремонт оборудования, коммуникаций	Да – 2 балла Нет – 0 баллов	0-2	
1.3	Отсутствие замечаний по сохранности игрового оборудования на участках	Отсутствие – 1 балл Наличие - 0 баллов	0-1	
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	Отсутствие – 1 Наличие - 0	0-1	
2. Соблюдение правил по ПБ и ОТ				
2.1	Соблюдение правил по ПБ и ОТ	Соблюдение – 1 балл Не соблюдение – 0 баллов	0-1	
3.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления			
3.1	Удовлетворенность потребителей	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений – 1 балл;	0-1	

	качеством услуги	Наличие – 0 баллов.		
3.2	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 2 балла Каждое мероприятие 1 балл.	0-3	
3.3	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, роли в постановках и утренниках)	Участие в мероприятиях - 1 балл. Каждое мероприятие или роль – 5 баллов	0-6	
4.	Работа без больничных листов.	Работа без б/л – 3 балла Б/л – 0 баллов	0-3	
5.	Снятие баллов			
5.1	Наличие дисциплинарного взыскания	Замечание – 3 балла. Выговор – 5 балла. Основание – приказ заведующего	-3 / -5	
5.2	Грубое невыполнение требований к ведению документации, невыполнение должностных обязанностей	Отсутствие необходимых документов, и др. На основании результатов контроля (протокол).	-2	
5.3	Нарушение правил	Опоздания, отсутствие на рабочем месте без уведомления администрации, курение на	-2	

	внутреннего трудового распорядка	территории ДОУ и т.д.		
5.4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность работника по к/о.	Наличие обоснованных жалоб. На основании письменного документа.	-2	

Дата заполнения _____ Подпись _____

ФИО сторожа _____ Месяц _____

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности сторожа МАДОУ № 6

№	Наименование показателя	Условия начисления или снятия баллов	Весовой коэффициент показателя	Самоанализ
1. Сохранение и укрепление материально- технической базы и материальных ценностей				
1.1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства 2 балла Порча имущества -2 балла	0-2	
1.2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	Своевременное реагирование на возникающие ЧС – 2 балл Несвоевременное реагирование – 0 баллов	0-2	
1.3	Чистка овощей	Чистка овощей – 2 балла Отказ от чистки овощей – 0 баллов	0-2	
2. Увеличение объема выполняемой работы				
2.1	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	При выполнении обязанностей отсутствующего работника менее 5 дней– 1 балл; При замещении от 5 до 10 дней – 2 балла; При замещении более 10 дней – 3 балла;	0-3	
2.2	Соблюдение правил по ПБ и ОТ	Соблюдение правил по ПБ и ОТ – 1 балл Не соблюдение – 0 баллов	0-1	
3. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления				
3.1	Удовлетворенность потребителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений – 1 балл; Наличие – 0 баллов.	0-1	
3.2	Активное участие в общественно	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 2 балла	0-3	

	значимых мероприятиях, субботниках и др.	Каждое мероприятие 1 балл.		
4.	Работа без больничных листов.	Работа без больничных листов – 3 балла Б/л – 0 баллов	0-3	
5.	Снятие баллов			
5.1	Наличие дисциплинарного взыскания	Замечание – 3 балл. Выговор – 5 балла. Основание – приказ заведующего	-3 /-5	
5.2	Грубое невыполнение требований к ведению документации, невыполнение должностных обязанностей	Отсутствие необходимых документов, и др. На основании результатов контроля (протокол).	-2	
5.3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Опоздания, отсутствие на рабочем месте без уведомления администрации, курение на территории ДОУ и т.д.	-2	
5.4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность сторожа.	Наличие обоснованных жалоб. На основании письменного документа.	-2	

Дата заполнения _____ Подпись _____

ФИО уборщика служебных помещений _____ Месяц _____

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности уборщика служебных помещений МАДОУ № 6

№	Наименование показателя	Условия начисления или снятия баллов	Весовой коэффициент показателя	Самоанализ
1. Сохранение и укрепление материально- технической базы и материальных ценностей				
1.1	Отсутствие замечаний на санитарное состояние	<p>Обеспечение состояний помещений и оборудования, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам.</p> <p>Баллы начисляются на основании экрана чистоты</p> <p>Соответствие требованиям – 1</p> <p>Не соответствие - 0</p> <p>При подработке начисляются дополнительные баллы пропорционально отработанному времени.</p> <p>Соответствие – 1</p> <p>Не соответствие - 0</p>	0-1	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	<p>Отсутствие – 1</p> <p>Наличие – 0</p>	0-1	
1.3	Качественная уборка помещений	Обеспечение состояний помещений и оборудования, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам.	0-1	
2. Контроль надзорных органов				
2.1	Результаты контроля надзорных органов	<p>По результатам контроля надзорных органов:</p> <p>Отсутствие замечаний – 1 балл</p> <p>Наличие замечаний – 0 баллов.</p> <p>Отрицательные смывы -2 балла</p>	0/-2	

		На основании протоколов, актов проверки.		
3. Увеличение объема выполняемой работы				
3.1	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	При выполнении обязанностей отсутствующего работника менее 5 дней – 1 балл; При замещении от 5 до 10 дней – 2 балла; При замещении более 10 дней – 3 балла;	0-3	
3.2	Соблюдение правил по ПБ и ОТ	Соблюдение правил по ПБ и ОТ – 1 балл Не соблюдение – 0 баллов	0-1	
4. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления				
4.1	Удовлетворенность потребителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений – 1 балл; Наличие – 0 баллов.	0-1	
4.2	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 2 балла Каждое мероприятие 1 балл.	0-3	
4.3	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, роли в постановках и	Участие в мероприятиях - 1 балл. Каждое мероприятие или роль – 5 баллов	0-6	

	утренниках)			
5.	Работа без больничных листов.	Работа без б/л – 3 балла Б/л – 0 баллов	0-3	
6.	Снятие баллов			
6.1	Наличие дисциплинарного взыскания	Замечание – 3 балл. Выговор – 5 балла. Основание – приказ заведующего	-3 / -5	
6.2	Грубое невыполнение требований к ведению документации, невыполнение должностных обязанностей	Отсутствие необходимых документов, и др. На основании результатов контроля (протокол).	-2	
6.3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Опоздания, отсутствие на рабочем месте без уведомления администрации, курение на территории ДОУ и т.д.	-2	
6.4	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность уборщика служебных помещений.	Наличие обоснованных жалоб. На основании письменного документа.	-2	
6.5	Результаты контроля надзорных органов	Положительные смывы при проверке	-2	

Дата заполнения _____ Подпись _____

ФИО делопроизводителя _____ Месяц _____

Критерии и показатели для оценивания результативности деятельности делопроизводителя МАДОУ № 6

№	Наименование показателя	Условия начисления или снятия баллов	Весовой коэффициент показателя	Самоанализ
1. Ведение кадрового делопроизводства				
1.1	Регулярное ведение номенклатуры дел	Регулярное ведение номенклатуры дел – 1 балл	0-1	
1.2	Своевременное и качественное оформление документации	Своевременное и качественное оформление документации – 1 балл Не своевременное – 0 баллов	0-1	
1.3	Большой объем подготовки документов в процессе изменения уставных документов, внесение изменений в эффективные контракты и др.		0-5	
1.4	Качественная работа с пенсионным фондом.	Качественная работа с пенсионным фондом – 1 балл	0-1	
2. Размещение информации на сайтах				
2.1	Реализация потребностей: формирование и корректировка план-графика закупок.		0-1	

2.2	Участие в комиссии по закупкам, ведение протоколов, размещение информации на сайте.		0-1	
2.3	Своевременное обновление информации на сайте ДОУ.	Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов.	0-1	
3. Контроль надзорных органов				
3.1	Результаты контроля надзорных органов	По результатам контроля надзорных органов: Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие замечаний – 0 баллов. Отрицательные сывы -2 балла На основании протоколов, актов проверки.	0/-2	
4. Увеличение объема выполняемой работы				
4.1	Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	При выполнении обязанностей отсутствующего работника менее 5 дней– 1 балл; При замещении от 5 до 10 дней – 2 балла; При замещении более 10 дней – 3 балла;	0-3	
4.2	Соблюдение правил по ПБ и ОТ	Соблюдение правил по ПБ и ОТ – 1 балл Не соблюдение – 0 баллов	0-1	
5. Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления				
5.1	Удовлетворенность потребителей качеством услуги	Отсутствие конфликтов, обоснованных письменных жалоб и обращений – 1 балл; Наличие – 0 баллов.	0-1	

5.2	Активное участие в общественно значимых мероприятиях, субботниках и др.	Участие в мероприятиях не связанных с функциональными обязанностями – 2 балла Каждое мероприятие 1 балл.	0-3	
5.3	Личный вклад в организацию праздничных мероприятий (изготовление костюмов, оформление, роли в постановках и утренниках)	Участие в мероприятиях - 1 балл. Каждое мероприятие или роль – 5 баллов	0-6	
6.	Работа без больничных листов.	Работа без б/л – 3 балла Б/л – 0 баллов	0-3	
7.	Снятие баллов			
7.1	Наличие дисциплинарного взыскания	Замечание – 3 балл. Выговор – 5 балла. Основание – приказ заведующего	-3 / -5	
7.2	Грубое невыполнение требований к ведению документации, невыполнение должностных обязанностей	Отсутствие необходимых документов, и др. На основании результатов контроля (протокол).	-2	
7.3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Опоздания, отсутствие на рабочем месте без уведомления администрации, курение на территории ДООУ и т.д.	-2	

Дата заполнения _____ Подпись _____

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате материальной помощи
работникам МАДОУ № 6.

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением администрации Артемовского городского округа от 31.08.2010 № 1052-ПА «О введении новой системы оплаты труда работников Муниципальных образовательных учреждений Артемовского городского округа» (с изменениями и дополнениями внесенными постановлениями Администрации АГО), Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012-2015 годы, Положением «Об оплате труда работников МАДОУ № 6».

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.4. Условия, порядок выплаты и размер материальной помощи определяется настоящим Положением, принятым руководителем МАДОУ по согласованию с представителями Общего собрания работников Учреждения, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда работников учреждения.

1.5. Материальная помощь - денежная выплата. Предоставляемая в соответствии с настоящим Положением работникам МАДОУ, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных ситуациях.

Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

2. Финансирование расходов на оказание материальной помощи работникам.

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

3. Порядок оказания материальной помощи работникам.

3.1. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем МАДОУ на основании личного заявления работника по представлению коллегиальных органов управления Учреждением в пределах выделенных средств, предусмотренных на указанные цели.

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

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

- уничтожение недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение и др.) - до 100 % от минимального размера оплаты труда
- смерть близких родственников (родителей, супруга, детей) - до 100 % от минимального размера оплаты труда
- свадьба сотрудника (заключение официального брака) - до 100 % от минимального размера оплаты труда
- рождение ребенка - до 100 % от минимального размера оплаты труда
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения (подтвержденное соответствующими документами)- до 100 % от минимального размера оплаты труда.

3.3. Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется руководителем МАДОУ по согласованию с представителями Общего собрания работников Учреждения в зависимости от материального положения работника и сложившейся трудной жизненной ситуации.

3.4. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и др.

3.5. Заявление пишется на имя заведующего МАДОУ с точным указанием причин для выдачи.

4. Заключительные положения.

4.1. Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом, при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.

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

4.4. Контроль за расходованием средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляется председателем Общего собрания работников Учреждения.

4.5. Срок действия настоящего Положения неограничен. Положение действует до принятия нового.

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 6

Перечень

**должностей работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 6»,
которым устанавливается надбавка за работу в ночное время,
которым применяется повышающий коэффициент 0,35**

1. Сторож

Примечания:

1. Указанное повышение окладов производится как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительству.

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 6

**Продолжительность очередных ежегодных оплачиваемых
отпусков работников**

**Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по социально-
личностному направлению развития детей № 6»**

Должность по штатному расписанию	Количество календарных дней основного отпуска	Количество дней дополнительного отпуска	Количество календарных дней отпуска всего
Заведующий	28	14	42
Заместитель заведующего	28	14	42
Специалист по охране труда	28		28
Старший воспитатель	28	14	42
Воспитатель	28	14	42
Музыкальный руководитель	28	14	42
Инструктор по ФИЗО	28	14	42
Учитель-логопед	28	14	42
Педагог-психолог	28	14	42
Социальный педагог	28	14	42
Тьютор	28	14	42
Делопроизводитель	28		28
Заведующий хозяйством	28	3	31
Помощник воспитателя, Младший воспитатель	28		28
Калькулятор	28		28
Кладовщик	28		28
Инспектор по кадрам	28		28
Повар (согласно СОУТ)	28	7	35
Кухонный рабочий (согласно СОУТ)	28	7	35
Рабочий по	28		28

комплексному обслуживанию			
Рабочий по стирке и ремонту белья	28		28
Кастелянша	28		28
Сторож	28		28
Дворник	28		28
УСП	28		28
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	28		28

Приложение № 11
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 6

Перечень профессий и должностей, которым положены льготы и компенсации за вредные условия труда Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 6»

№	Профессия и должность	Вид льготы и компенсации	Основание
1.	Старший воспитатель	Право на льготное пенсионное обеспечение	Глава VI, статья 30 п. 19, ФЗ от 28 декабря 2013г. № 400-ФЗ
2.	Воспитатель	Право на льготное пенсионное обеспечение	Глава VI, статья 30 п. 19, ФЗ от 28 декабря 2013г. № 400-ФЗ
3.	Учитель-логопед	Право на льготное пенсионное обеспечение	Глава VI, статья 30 п. 19, ФЗ от 28 декабря 2013г. № 400-ФЗ
4.	Музыкальный руководитель	Право на льготное пенсионное обеспечение	Глава VI, статья 30 п. 19, ФЗ от 28 декабря 2013г. № 400-ФЗ
5.	Инструктор по физической культуре	Право на льготное пенсионное обеспечение	Глава VI, статья 30 п. 19, ФЗ от 28 декабря 2013г. № 400-ФЗ
6.	Тьютор	Право на льготное пенсионное обеспечение	Глава VI, статья 30 п. 19, ФЗ от 28 декабря 2013г. № 400-ФЗ
7.	Повар	Повышенная оплата труда (доплата 4%)	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
8.	Кухонный рабочий	Повышенная оплата труда (доплата 4%)	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
9.	Повар	Дополнительный отпуск (7 дней)	Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ
10.	Кухонный рабочий	Дополнительный отпуск (7 дней)	Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ

Приложение № 12
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ № 6

Перечень профессий и должностей работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 6» с ненормированным рабочим днем, которым положен дополнительный оплачиваемый отпуск

№	Должность по штатному расписанию	Количество календарных дней основного отпуска	Количество дней дополнительного отпуска	Основание
1.	Заведующий хозяйством	28	3	Раздел V, глава 19, статья 119 ТК РФ

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176582781996954633309689447090513787464982389951

Владелец Реброва Юлия Павловна

Действителен с 05.03.2024 по 05.03.2025