

Общее собрание работников МАДОУ
детского сада общеразвивающего
вида № 422 «Лорик»
(наименование образовательного учреждения)

Председатель

Власова Л.А. Л.А. Власова
(подпись)

«Л» и.и.и. 2018г.

Приложение № 3
к коллективному договору
МАДОУ детского сада
общеразвивающего вида № 422
«Лорик»

(наименование образовательного учреждения)

Заведующий

Изюмова Е.А. Е.А. Изюмова
(подпись)

«Л» и.и.и. 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому развитию
воспитанников № 422 «Лорик»

(наименование образовательного учреждения)

Часть 1.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию воспитанников № 422 «Лорик» (далее – Положение) разработано в соответствии с редакцией Постановления Администрации города Екатеринбурга от 27 июля 2017 г. №1357 к Постановлению Главы Екатеринбурга от 1 ноября 2010 г. N 5082 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург" и Постановлением Главы города Екатеринбурга от 01.11.2017г. №2074 о внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 №5082 «Постановление Главы Екатеринбурга от 1 ноября 2010 г. N 5082 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург" и наряду с коллективным договором устанавливает в МАДОУ систему оплаты труда работников.

1.1. Заработная плата каждого работника Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию воспитанников № 422 «Лорик» (далее – МАДОУ) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами МАДОУ.

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

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

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

1.5. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МАДОУ;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

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

1.6. Заработная плата работников МАДОУ предельными размерами не ограничивается.

1.7. Изменение оплаты труда производится:

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

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

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении аттестата о присвоении ученого звания).

1.9. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 1.8 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства (с учетом норм, закрепленных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы").

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", не менее минимальных размеров должностных

окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.2. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам на соответствующий повышающий коэффициент.

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

С учётом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в настоящем Положении, работникам устанавливаются персональные повышающие коэффициенты.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются приказом руководителя в отношении конкретных работников на основании настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на период времени, определенный настоящим Положением.

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

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

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

3. Оплата труда педагогических работников

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
1	инструктор по физической культуре	6975
	музыкальный руководитель	6975
3	педагог-психолог	7570
	воспитатель	7570
4	учитель-логопед	7820

Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, зафиксированных в Положении, утвержденных руководителем МАДОУ.

3.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

3.3.1. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 1,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 1,2;

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией МАДОУ принято решение о соответствии занимаемой должности, в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы – 1,1.

3.3.2. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 1,2;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 1,5.

Повышающие коэффициенты за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание устанавливаются на неопределённый срок.

3.3.3. Персональный повышающий коэффициент.

Для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента педагогических работников:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
1.уровень профессиональной подготовки или образования работника (наличие высшего образования, обучение на курсах повышения квалификации)	до 1,0
1.1.высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без	0,6

предъявления требований к стажу работы	
1.2. высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы	0,4
2.степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,8
2.1. проявление самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,5
2.2. обеспечение бесконфликтного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	0,3
3.сложность и важность выполняемой работы	до 0,8
3.1.организация предметно-пространственной развивающей образовательной среды в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования	0,3
3.2.обеспечение безопасных условий жизнедеятельности воспитанников	0,2
3.3.взаимодействие с семьей по вопросам удовлетворения потребностей воспитанников	0,2
3.4.обеспечение позитивной социализации и индивидуализации, развития личности детей	0,1
4.другие факторы	до 0,4
4.1.участие в реализации дополнительных образовательных программ для детей и взрослых	0,4

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для его установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

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

3.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников МАДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. N 536 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

3.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом МАДОУ с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4. Оплата труда служащих

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

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих МАДОУ устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	валификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Первый	делопроизводитель	3080

4.3. Работникам МАДОУ, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в размере до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента служащих:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
1.уровень профессиональной подготовки работника	до 0,5
1.1.высшее образование	0,3
1.2.среднее специальное образование	0,2
2.степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,9
2.1. обеспечение бесконфликтного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	0,4
2.2. умение принятия конкретных оперативных решений	0,5
3.сложность и важность выполняемой работы	до 1,2
3.1.большой объем заполнения документации	0,5
3.2.своевременный контроль учета за входящей и исходящей документацией и сроков исполнения	0,2
3.3.регулярное ведение номенклатуры дел	0,2
3.4.своевременное взаимодействие с организациями	0,2
3.5.помощь в оформлении наглядной агитации	0,1
4.другие факторы	до 0,4
4.1.работа с родителями	0,4

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для его установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

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

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

5.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

5.2. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательного учреждения:

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих и минимальные размеры окладов**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
Первый	грузчик, кастелянша, подсобный рабочий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, дворник	2920
	Кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	3230
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
Первый	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3580
	повар	5520

5.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы рабочих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты: **(до 2,5)**

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
1.уровень профессиональной подготовки работника	до 0,3
1.1.высшее образование	0,2
1.2.среднее специальное образование	0,1
2.степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 1,8
Недостаточность автоматизированного оборудования	0,4
Регулярное ведение необходимой документации	0,6
Поднятие и перемещение тяжестей вручную (баки, листы, корзины с мокрым бельем)	0,4
Использование колюще-режущих предметов	0,4
3.Сложность и важность выполняемой работы	до 0,2
3.1.своевременный учет и оформление документации	0,1
3.2.помощь в оформлении наглядной агитации	0,1
4.другие факторы	до 0,2

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для его установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

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

6. Оплата труда заместителей руководителя МАДОУ

6.1. Оплата труда заместителей руководителя МАДОУ, руководителей структурных подразделений включает в себя:

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

6.2. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 1,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 1,5.

6.3. Оклад (должностной оклад) заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений МАДОУ устанавливается в следующем размере:

(Примечание: Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения).

Для руководителей структурных подразделений учреждений локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии шеф-повар:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
1.уровень профессиональной подготовки работника	до 0,3
1.1.высшее образование	0,2
1.2.среднее специальное образование	0,1
2.степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 2,3
3.Сложность и важность выполняемой работы	до 0,2
3.1.своевременный учет и оформление документации	0,1
3.2.помощь в оформлении наглядной агитации	0,1
4.другие факторы	до 0,2
4.1. работа с родителями, поставщиками	0,2

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для его установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

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

Для заместителей руководителя МАДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением.

7. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

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

7.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

7.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОО устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

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

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

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

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

7.5. Всем работникам МАДОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

7.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

7.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения

установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

7.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Если в связи с условиями работы образовательной организации невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Учителя, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

7.11. Работникам МАДОУ (кроме заместителей руководителя МАДОУ) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров), за исключением работников специальных коррекционных образовательных организаций для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

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

30 процентов - работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных

учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, которым установлены оклады в размере, равном или менее 3340 рублей;

4000 рублей - младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

500 рублей - работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, за исключением руководителей, педагогических работников, младших воспитателей (помощников воспитателей), шеф-поваров, поваров, помощников поваров (подсобных рабочих);

3500 рублей - поварам, помощникам поваров (подсобным рабочим) муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

7.12. 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.

2 часть. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ детского сада общеразвивающего вида № 422 «Лорик»

Пункт 1. Общие положения

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

1.2. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

1.3. Стимулирующий фонд устанавливается до 20%.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.5. Размер выплат стимулирующего характера осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в настоящем положении критериев и показателей. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Пункт 2. Единовременное премирование

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

при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;

при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;

в связи с празднованием Дня учителя;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения);

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

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

ОБ ЕДИНОВРЕМЕННОМ ПРЕМИРОВАНИИ

№	события	Количество баллов
1	При награждении нагрудными знаками МО «город Екатеринбург», органов государственной власти	<i>до 5 баллов</i>
2	При награждении государственными наградами и наградами МО «город Екатеринбург» и Свердловской области	<i>до 5 баллов</i>
3	В связи с празднованием Дня Учителя	до 3 баллов
4	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения)	2000 руб.
5	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	до 10 баллов
6	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой	до 10 баллов

деятельности в соответствии с медицинским заключением	
---	--

Пункт 3. Материальная помощь

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения и представительного органа работников учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

№	События	Количество баллов
1	В связи со свадьбой, выходом на пенсию	2000 руб.
2	В связи с тяжелым материальным положением работника	до 5 баллов
3	В связи с длительной болезнью или инвалидностью	до 5 баллов
4	В связи со смертью близкого родственника	2000 руб.
5	Членам семьи в связи с его смертью	до 3 баллов
6	В связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.)	до 5 баллов

Указанные выплаты оформляются приказом руководителя, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа, и с учетом мнения трудового коллектива.

Пункт 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителю заведующего по воспитательной и методической работе:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
1.1.	Организация, руководство и координация работы общественных органов (советов)	<i>до 5 баллов</i>
1.2	Разработка стратегических документов (Программа развития, Образовательная программа и т.д.)	<i>до 7 баллов</i>
1.3	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов	<i>до 5 баллов</i>
1.4	Редактирование подготовленных к изданию материалов о развитии детского сада, результатах исследований,	<i>до 4 баллов</i>

	экспериментов	
1.5	Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (районные, городские, региональные, российские)	до 5 баллов
1.6	Освоение новых информационных технологий - создание банка данных: - по кадровому обеспечению; - усвоению детьми программного материала; - методической работе	до 5 баллов
	Работа с социальными партнерами	до 5 баллов
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1	Высокий уровень проведения аттестации кадров	до 5 баллов
2.2	Своевременность и качество оформления документации	до 3 баллов
2.3	Обеспечение эстетических условий в помещениях детского сада в соответствии с требованиями к предметно – развивающей среде	до 3 баллов
2.4	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	до 5 баллов
2.5	Контрольно – аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): охват контрольно – аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов	до 5 баллов
2.6	Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю	до 3 баллов
2.7	Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада	до 3 баллов
2.8	Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: - отсутствие замечаний со стороны специалистов УО; - коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)	до 3 баллов
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	до 15 баллов

Пункт 5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогам:

1.	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
1.1	За интенсивность и высокие результаты работы	За проведение и активное участие в смотрах, конкурсах, семинарах, конференциях, педагогических чтениях, мастер-классах, мероприятиях областного, городского, районного значения	до 7 баллов

1.2		За разработку и реализацию инновационных педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	до 10 баллов
1.3		За организацию развивающей предметно-пространственной среды содержательно-насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной	до 5 баллов
1.4		За создание условий на территории детского сада для игр, отдыха и развития детей (малые формы, выносной материал, эстетика, оформление зимних участков и цветников)	до 5 баллов
1.5		За своевременное оформление и качественное ведение документации	до 5 баллов
1.6		За участие в проектной деятельности, проводимой в детском саду	до 7 баллов
1.7		За участие в работе инновационной (экспериментальной), стажировочной площадки	до 10 баллов
2.1	За качество выполняемых работ	За снижение уровня заболеваемости за счет систематического и качественного проведения профилактических мероприятий	до 7 баллов
2.2		За эффективное, профессиональное и плодотворное сотворчество с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций	до 7 баллов
2.3		За активное участие детей в конкурсах, фестивалях, акциях, соревнованиях	до 10 баллов
2.4		За высокий уровень готовности детей к освоению программ начального школьного образования	до 10 баллов
3.	Премияльные выплаты	По итогам работы за квартал, полугодие, год	до 15 баллов

Пункт 6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера младшим воспитателям:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
----	--	--------------------------

1.1	За помощь педагогам в организации образовательного процесса (изготовление пособий, атрибутов, дидактического материала, подготовка к проведению занятий, участие в утренниках)	до 5 баллов
1.2	За создание условий для сохранения здоровья детей (помощь педагогу в проведении закаливающих процедур, снижении заболеваемости)	до 5 баллов
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1	За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей	до 5 баллов
2.2	Умение эстетично, в соответствии с культурой приема пищи организовать питание детей в группах	до 5 баллов
2.3	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	до 5 баллов
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	до 10 баллов

Пункт 7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера поварам и подсобным рабочим:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
1.1	За выполнение возложенных обязанностей шеф-повара: руководство и контроль производственно-хозяйственной деятельности пищеблока детского сада	до 5 баллов
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1	За высокую культуру организации питания (качество пищи, личная гигиена и эстетика внешнего вида работника)	до 5 баллов
2.2	За дифференцированный подход в составлении меню	до 5 баллов
2.3	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации детского сада	до 5 баллов
2.4	За сохранность технологического оборудования	до 5 баллов
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	до 10 баллов

Пункт 8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера кладовщику:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
-----------	--	--------------------------

1.2	За своевременное составление заявок	<i>до 5 баллов</i>
1.3	За систематическое выполнение финансовых нормативов питания детей.	<i>до 5 баллов</i>
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1	За сохранность и содержание оборудования и складских помещений в идеальном порядке	<i>до 3 баллов</i>
2.2	Отсутствие замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов и администрации детского сада	<i>до 3 баллов</i>
2.3	Качественный учет продуктов питания, результатов хозяйственно-финансовой деятельности	<i>до 4 баллов</i>
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	<i>до 10 баллов</i>

Пункт 9. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заведующему хозяйством:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
1.1	За работу с организациями, предоставляющими услуги по договорам.	<i>до 10 баллов</i>
1.2	За обеспечение контроля подготовки и реализации ремонтных работ (организация ремонта здания и оборудования, своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций)	<i>до 10 баллов</i>
1.5	Отсутствие замечаний со стороны поверяющих и надзорных органов	<i>до 5 баллов</i>
1.6	Обеспечение сохранности зданий, инженерных сооружений и сооружений, мебели и оборудования	<i>до 5 баллов</i>
1.7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<i>до 5 баллов</i>
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1	За качественное ведение документации.	<i>до 5 баллов</i>
2.2	Систематическая работа с кадрами вспомогательного и технического персонала, отсутствие жалоб	<i>до 5 баллов</i>
2.3	Качество аналитической деятельности МАДОУ по всем	<i>до 3 баллов</i>

	направлениям	
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	<i>до 15 баллов</i>

Пункт 10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера кастилянше:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
1.1	За увеличение объема работ в период карантина, подготовки к новому учебному году, праздникам и утренникам	<i>до 3 баллов</i>
1.2	За глажение штор, тюлей, костюмов (вручную)	<i>до 3 баллов</i>
1.3	За участие в пошиве и подгонке по размеру спецодежды сотрудников	<i>до 3 баллов</i>
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1	За своевременный ремонт мягкого инвентаря	<i>до 3 баллов</i>
2.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<i>до 3 баллов</i>
2.3	Качественный учет товарно- материальных ценностей	<i>до 3 баллов</i>
2.4	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах	<i>до 2 баллов</i>
2.5	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций	<i>до 3 баллов</i>
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	<i>до 5 баллов</i>

Пункт 11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера рабочему по стирке и ремонту спецодежды:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
1.1	За увеличение объема работ в период карантина, подготовки к новому учебному году, праздникам и утренникам	<i>до 5 баллов</i>
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	

2.1	За эффективную стирку кухонной и другой спецодежды	до 5 баллов
2.2	За работу без замечаний по выполнению санэпидрежима	до 5 баллов
2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 5 баллов
2.4	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря, рациональное использование моющих и чистящих средств	до 5 баллов
2.5	Качественное содержание служебных помещений в соответствии с нормами СанПиН	до 5 баллов
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	<i>до 10 баллов</i>

Пункт 12. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера дворнику:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
1.1	За изготовление и ремонт уборочного инвентаря	до 5 баллов
1.3	За сезонное увеличение объема работ (листва, снег)	до 5 баллов
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1	За качественную уборку крупного и мелкого мусора с территории	до 5 баллов
2.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 5 баллов
2.3	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря	до 5 баллов
2.4	Качественное содержание служебных помещений в соответствии с нормами СанПиН	до 5 баллов
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	<i>до 5 баллов</i>

Пункт 13. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера делопроизводителю:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
1.1	Своевременное и качественное приведение документации детского сада в соответствии с изменяющимся законодательством	до 7 баллов
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	

2.1	За своевременную отчетность перед внешними организациями.	до 7 баллов
2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 5 баллов
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	<i>до 10 баллов</i>

Пункт 14. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера уборщику производственных и служебных помещений:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
1.1	За увеличение объема работ: во время ремонтных работ, в период карантин, в осенне – весенний период, в период проведения массовых мероприятий	<i>до 7 баллов</i>
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1	За своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по содержанию помещений	<i>до 5 баллов</i>
2.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<i>до 5 баллов</i>
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	<i>до 10 баллов</i>

Пункт 15. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера сторожам:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
1.1	За увеличение объема работ (уборка коридоров после окончания работы детского сада, в связи с неблагоприятными сезонными условиями и др.)	<i>до 5 баллов</i>
1.2	За контроль состояния средств пожаротушения, телефонной связи	<i>до 3 баллов</i>
1.3	Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре, помощь специалистам в подготовке к праздникам, занятиям	<i>до 5 баллов</i>
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1	За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей	<i>до 3 баллов</i>

2.2	За качественное соблюдение сохранности построек и цветников, ограждений на территории детского сада	до 2 баллов
2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 3 баллов
2.5	Отсутствие жалоб проверяющих инстанций, обеспечение антитеррористических мероприятий	до 2 баллов
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	<i>до 10 баллов</i>

Пункт 16. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера рабочему по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений:

1.	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
1.1	за интенсивность и высокие результаты работы	<i>до 5 баллов</i>
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	
2.1	За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей	<i>до 5 баллов</i>
2.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<i>до 5 баллов</i>
2.3	Своевременное выполнение заявок по исправлению технических неполадок	<i>до 5 баллов</i>
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	<i>до 10 баллов</i>

Пункт 17. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера вахтерам:

1	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	<i>Количество баллов</i>
1.1	За увеличение объема работ (уборка коридоров в связи с неблагоприятными сезонными условиями и др.)	<i>до 5 баллов</i>
1.2	За контроль состояния средств пожаротушения, телефонной и домофонной связи	<i>до 5 баллов</i>
1.3	Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре, помощь специалистам в подготовке к праздникам, занятиям	<i>до 5 баллов</i>
2.	выплаты за качество выполняемых работ:	

2.1	За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей	<i>до 5 баллов</i>
2.2	За качественное соблюдение сохранности имущества детского сада	<i>до 5 баллов</i>
2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<i>до 5 баллов</i>
3.	премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	<i>до 10 баллов</i>

Пункт 18. Заключительные положения

Выплаты назначаются приказом по МАДОУ, издаваемым заведующим МАДОУ, на основании:

- ходатайства старшего воспитателя, органов самоуправления, органов отдела образования, результатов смотров, соревнований, конкурсов и др. за конкретные результаты, четко определяемые по итогам конкурсов, смотров и т.д.;
- за результаты работы, являющиеся следствием большой системной деятельности и способствующие повышению престижа детского сада;
- на основании комплексного анализа деятельности работников детского сада;
- выплаты с целью *социальной защиты* работников детского сада – на основании данного Положения, личного заявления (материальная помощь).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 595079120666552259363833422548667397541845386411

Владелец Дьячкова Ольга Николаевна

Действителен с 15.08.2024 по 15.08.2025